

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»
Факультет соціології і права
Кафедра соціології**

«До захисту допущено»
Завідувач кафедри
_____ Павло КУТУЄВ
«__» _____ 20__ р.

**Дипломна робота
на здобуття ступеня бакалавра
за освітньо-професійною програмою «Врегулювання конфліктів та
медіація»
спеціальності 054 «Соціологія»
на тему: «Бюрократія та документообіг в
сучасному університеті (на прикладі
кафедри соціології КПІ ім. Ігоря
Сікорського)»**

Виконав:
студент IV курсу, групи СЛ-61-1
Плисак Сергій Вячеславович _____

Керівник:
завідувач кафедри, доктор соціологічних наук, професор
Кутуєв Павло Володимирович _____

Рецензент:
старший викладач кафедри теорії
та практики управління, кандидат філософських наук
Нерсесян Геннадій Арзуйович _____

Засвідчую, що у цій дипломній роботі
немає запозичень з праць інших авторів
без відповідних посилань.
Плисак С. В.

Київ – 2020 року

**Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»
Факультет соціології і права
Кафедра соціології**

Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)

Спеціальність 054 «Соціологія»

Освітньо-професійна програма «Врегулювання конфліктів та медіація»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Павло КУТУЄВ

«__» _____ 20__ р.

ЗАВДАННЯ

на дипломну роботу студенту

Плисаку Сергію Вячеславовичу

1. Тема роботи «Бюрократія та документообіг в сучасному університеті (на прикладі кафедри соціології КПІ ім. Ігоря Сікорського)», керівник роботи Кутуєв Павло Володимирович, старший викладач, кандидат політичних наук, затверджені наказом по університету від «24» квітня 2020 р. №1039-с
2. Термін подання студентом роботи 11.06.2020
3. Об'єкт дослідження – документообіг як інструмент організації освітнього процесу.

Предмет дослідження – теорії бюрократії та вищої освіти, управлінська та професійна діяльність робітників кафедри.

4. Зміст роботи

Вступ

РОЗДІЛ I ПОГЛЯД ЗАХІДНОЇ ДУМКИ НА ФЕНОМЕН БЮРОКРАТІЇ.

Гребер Девід. Погляд на владу, бюрократію та індивіда-споживача.

Роберт Джекал. Бюрократія як матеріальні умови формування поведінкових установок

Мішель Крозье. Психологічне та національне, участь та управління.

Роберт Мертон. Функціональність, дисципліна та характер відносин між індивідами.

Макс Вебер. Влада, управління, раціоналізм.

Карл Маркс та Фрідріх Енгельс. Виробництво, управління та класи.

РОЗДІЛ II КРИТИЧНИЙ ПОГЛЯД НА СУТНІСТЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ В МЕЖАХ МОДЕРНОГО СОЦІУМУ АБО САМОКРИТИКА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Ідеї Гумбольта

Босенко про реформування вищої освіти

Інна Семенець, реформи як управління змінами

РОЗДІЛ III ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ТА ДОКУМЕНТООБІГ НА КАФЕДРІ СОЦІОЛОГІЇ КПІ ІМ. ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО (ЗА РЕЗУЛЬТАТИМИ ГЛИБИННОГО ІНТЕРВ'Ю)

Програма дослідження

Аналіз результатів

Висновки

Список літератури

Додатки

Додаток А

Додаток Б

Додаток В

5. Перелік ілюстративного матеріалу (із зазначенням плакатів, презентацій тощо) 15 сторінок

6. Дата видачі завдання квітень 2020 р.

Календарний план

№ з/п	Назва етапів виконання дипломної роботи	Термін виконання етапів роботи	Примітка
1	Визначення напрямку дослідження	Грудень 2019	

2	Формування джерельної бази дослідження	Січень 2019	
3	Складання розгорнутого плану	Січень 2019	
4	Написання вступу до роботи (визначення об'єкту, предмету, мети та завдань)	Лютий 2020	
5	Підготовка і написання I розділу дипломної роботи (Погляд західної думки на феномен бюрократії)	Лютий 2020	
6	Написання II розділу дипломної роботи (Критичний погляд на сутність вищої освіти в межах модерного соціуму або самокритика вищої освіти)	Березень 2020	
7	Написання III розділу дипломної роботи (Освітній процес та документообіг на кафедрі соціології КПІ ім. Ігоря Сікорського (за результатами глибинного інтерв'ю)	Квітень-травень 2020	
8	Написання висновків та коригування списку літератури.	Травень-червень 2020	
9	Передача дипломної роботи на кафедру	11.06.2020	

Студент

Плисак С. В.

Керівник

Кутуєв П. С.

Анотація

Плисак С. В. Бюрократія та документообіг в сучасному університеті (на прикладі кафедри соціології КПІ ім. Ігоря Сікорського). – На правах рукопису. Дипломна робота за спеціальністю 054 «Соціологія». – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», кафедра соціології. – Київ, 2020. – 82 с., список джерел з 23 найменувань.

Дипломна робота присвячена поняттю бюрократії та розгляду його місця у освітньо-науковому процесі. В першому теоретичному розділі розглянуто праці відомих західних дослідників на предмет бюрократії взагалі, з'ясовано, що бюрократія реалізується як інструмент управління розгалуженою системою виробництва. У другому теоретичному розділі досліджено погляди на реформування вищої освіти. Розглянуто потребу в освіті, а також спосіб її впровадження. Виявлено необхідність зв'язку освіти з виробництвом.

Практична частина роботи написана за результатами глибинного інтерв'ю. Охарактеризовано зміст освітньої діяльності на рівні кафедри, розглянуто формування такого засобу її впровадження як освітньо професійна програма та навчальний план. Охарактеризовано вплив владних та освітніх інституцій таких як, Кабінет міністрів України та КПІ ім. Ігоря Сікорського на роботу кафедри соціології в КПІ.

Ключові слова: бюрократія, управління, освіта, вища освіта, освітньо професійна програма, засоби виробництва, робоча сила, держава.

Abstract

Plysak S. V. Bureaucracy and document circulation in a modern university (on the example of the Department of Sociology of KPI named after Igor Sikorsky). - Manuscript. Bachelor's Degree Thesis. Speciality 054 – Sociology. – National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute", Department of Sociology. – Kyiv, 2020. - 82 p., 23 sources.

Thesis is devoted to the concept of bureaucracy and consideration of its place in the educational and scientific process. The first theoretical section examines the works of famous Western researchers on the subject of bureaucracy in general; it is found that bureaucracy is implemented as a tool for managing an extensive system of production. The second theoretical section examines the views on the reform of higher education. The societal need in education is discussed, as well as the method of its implementation. The need to link education with production has been identified.

The practical part of the work is based on the results of an in-depth interview. The content of educational activity is characterized, the formation of such means of its implementation as educational and professional program and curriculum is considered. The influence of governmental and educational institutions such as the Cabinet of Ministers of Ukraine and Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute upon the Department of Sociology is analyzed.

Key words: bureaucracy, management, education, higher education, educational and professional program, means of production, labor force, the state.

ЗМІСТ

Написання II розділу дипломної роботи (Критичний погляд на сутність вищої освіти в межах можерного соціуму або самокритика вищої освіти)	3
Вступ	1
РОЗДІЛ I ПОГЛЯД ЗАХІДНОЇ ДУМКИ НА ФЕНОМЕН БЮРОКРАТІЇ.	6
Гребер Девід. Погляд на владу, бюрократію та індивіда-споживача.....	6
Роберт Джекал. Бюрократія як матеріальні умови формування поведінкових установок	11
Мішель Крозьє. Психологічне та національне, участь та управління.	18
Роберт Мертон. Функціональність, дисципліна та характер відносин між індивідами.....	30
Макс Вебер. Влада, управління, раціоналізм.	36
Карл Маркс та Фрідріх Енгельс. Виробництво, управління та класи.	41
РОЗДІЛ II КРИТИЧНИЙ ПОГЛЯД НА СУТНІСТЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ В МЕЖАХ МОДЕРНОГО СОЦІУМУ АБО САМОКРИТИКА ВИЩОЇ ОСВІТИ	45
Ідеї Гумбольта	45
Босенко про реформування вищої освіти	46
Інна Семенець, реформи як управління змінами	48
РОЗДІЛ III ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ТА ДОКУМЕНТООБІГ НА КАФЕДРІ СОЦІОЛОГІЇ КПІ ІМ. ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО (ЗА РЕЗУЛЬТАМИ ГЛИБИННОГО ІНТЕРВ'Ю).....	51
Програма дослідження.....	51
Аналіз результатів.....	52
Висновки.....	57
Список літератури.....	58
Додатки.....	60
Додаток А	60
Додаток Б.....	63
Додаток В	80

Вступ

Актуальність теми дослідження.

Ніхто не буде сперечатися з тим, що для того щоб піти на роботу необхідно мати певні навички, необхідно щось вміти, а отже і необхідно вчитися. Питання природи руху умов навчання поки залишається відкритим. Проте, так само ніхто не буде сперечатися з тим, що в повсякденному житті індивід використовує безліч речей. Все, чим індивід користується для задоволення найрізноманітніших потреб є наслідком праці якоїсь окремої людини при найближчому розгляді, багатьох індивідів у віддалені та глобального суспільства зі сторони. І це стосується в тому числі самого процесу виробництва. Тобто інструмент праці також є результатом праці. Індивід як споживач є такий, хто реалізує працю суспільства. І оскільки він реалізує працю, постільки він реалізує і вміння, навички, загалом – здатність до праці. Але ж освітній процес формується в умовах виробництва й задля задоволення потреб виробництва. З іншої ж сторони, вбачаємо матеріальний процес як наслідок процесу ідеального, тобто процесу навчання. Маємо суперечність у причинності цих двох видів діяльності. А якщо так, то описана суперечність породжує суперечність із самим поняттям причинності, а отже і ставить під сумнів пізнаваність описаних процесів, які є цілком очевидні.

Так само очевидно, що освіта є предметом людської діяльності. Тобто освітній процес в тому чи іншому вигляді стає метою та змістом діяльності людини. Історично це можемо бачити у вигляді реформ королівської, релігійної, національної влад. Наприклад, реформа освіти Генріха Великого за результатами якої була створена система соборних шкіл. Такі школи існували по всій Європі. Після, на базі цих шкіл були створені університети, в яких можна було отримати виключне право викладати на територіях підвладних християнському Риму, а це більша частина Європи. Тобто отримати буквально вищу освіту, мати кращі знання. Університети також мали королівську підтримку. Наприклад Карл Великий видає указ у 789 в якому йде мова про створення системи освітніх

закладів, що є частиною такого явища як Каролінгський ренесанс. Проєкт освітньої системи часів Великої французької революції постає вже деталізованим планом багатоступеневої всезагальної централізовано-організованої освіти. В контексті формування освітньої системи, як і в будь-якій діяльності, виникають питання змісту діяльності. Тобто що, в якій послідовності, як робити так, щоб досягти мети, задовільнити суспільну потребу?

Так само ніхто не буде сперечатися з тим, що промисловий спосіб виробництва є такий спосіб, при якому здатність виконання роботи окремими працівниками залежить від результатів роботи інших працівників. Промисловий спосіб виробництва потребує співставленої, спланованої для виробничого комплексу в цілому діяльності. Тобто такої діяльності, в межах якої відбувається зв'язок між окремими працівниками. Необхідне узгодження дій працівників, тобто вимагається певна форма об'єднання, спілкування як усупільнення, надання розподілено-цілісного руху. Зрозуміло, що організаційна діяльність, як і будь-яка інша, має свій власний розвиток та підпорядковується тим самим тенденціям, що і будь-яке капіталістичне виробництво, однією з яких є тенденція до автоматизації виробничих процесів. За рахунок розподілу праці відбувається їх максимальне спрощення, після чого стає доступним створення спеціального інструменту. У справі поєднання окремих індивідів таким інструментом стає писемність. Тут же виникає проблема авторства, виникають спеціальні засоби – печатки. Із ускладненням владних відносин, розподілення та проникнення влади в усі сфери виробництва маємо і необхідність системи забезпечення виконання влади. Так чи інакше ця система втілюється в документообігу або бюрократії.

К. Маркс писав у маніфесті комуністичної партії: «Безперестанна революція виробництва, безперервне потрясіння всіх суспільних відносин, вічна непевність і рух відрізняють буржуазну епоху від усіх попередніх.». (Карл Маркс, 1848)

В умовах капіталістичного суспільства проблема організації це є проблема не тільки творців, а й тих, хто втілює, реалізовує управління вже

існуючою системою, адже умови існування такої системи постійно змінюються. Маємо ситуацію в якій необхідно постійно змінювати вже існуюче. І знову ж виникає питання визначення меж зміни, її сутності з наступною її деталізацією та утворенням плану дій.

Але ж ми точно теж саме можемо сказати і про саму організаційну діяльність. З тим, що вона існує, сперечатися ніхто не буде. А отже, як і будь-яка інша діяльність, в умовах капіталістичного суспільства вона потребує постійної перевірки курсу, цілезбіжності. Виходить, що маємо ситуацію, в якій постійно змінюється спосіб зміни суспільного. Звісно, що це мало чого пояснює, тому необхідно звертати увагу на зміст дійсності та понять які її пояснюють.

З точки зору цієї проблеми документообіг як такий «опиняється в складній ситуації», адже він передбачає єдину форму сприйняття всіма членами процесу, всіма кінцевими учасниками, безпосередніми виробниками. Але в той же час документообіг в тій чи іншій мірі забезпечує рух системи, є способом зв'язку виробництва в єдине ціле. Теж стосується процесів освіти та науки, і навіть їх в більшій мірі як таких, що забезпечують модерний, капіталістичним визначений, революційний рух виробництва та розвиток виробничих сил.

Стан наукової розробленості проблеми.

На модерне суспільство як таке звертали уваги класики соціологічної думки серед яких Макс Вебер та Карл Маркс. Макс Вебер відомий своїм оглядом бюрократичного. Зокрема основним джерелом теорії бюрократії Вебера є фундаментальна праця цього німецького соціолога "Економіка і суспільство". Я зосереджусь на аналізі четвертого тому «Економіки і суспільства», і в особливості на главі «Бюрократизм». Також будуть проаналізовані праці таких дослідників як Р. Мертон, Роберт Джекал, Девід Гребер та Мішель Крозьє. Всі вони досліджували феномен бюрократії. Щодо аналізу руху вищої освіти то можна визначити таких авторів як О. В. Босенко та Семенець-Орлова І. А. Не можна оминати такого реформатора вищої освіти як Вільгельма Гумбольта.

Мета:

- Огляд та оцінка релевантності потребам сучасного соціуму теорій бюрократії з точки зору освіти як моменту руху модерного суспільства.
- Ознайомлення з фактичним процесом організації діяльності окремого освітньо-наукового підрозділу та опис / концептуалізація цього процесу.

Завдання:

- Оцінити розвиток західної соціології бюрократії як такої що сформувалася в умовах модерну на явище бюрократії.
- Виконати спробу виокремлення єдиних пізнавальних напрямків в розвитку західної думки на предмет бюрократії.
- Оглянути вищу освіту з позицій реформізму, розвитку, зміни наявного стану речей.
- Виокремити організаційні проблеми у діяльності освітніх інститутів.
- Визначити зміст вищої освітньої діяльності на прикладі кафедри соціології КПІ ім. Ігоря Сікорського.
- З огляду на теоретичні положення охарактеризувати місце та значення бюрократії та документообігу у вищій освіті на прикладі кафедри соціології КПІ ім. Ігоря Сікорського

Об'єкт дослідження: документообіг як інструмент організації освітнього процесу.

Предмет дослідження: теорії бюрократії та вищої освіти, управлінська та професійна діяльність робітників кафедри.

Методи дослідження: у своєму теоретичному дослідженні я стою на позиціях матеріалізму. Тобто у теоретичному розгляді явищ фокусуюсь на їх матеріальних, реальних умовах, тобто таких умовах, за якими можна визнати об'єктивне існування, тобто таке, яке не залежить безпосередньо від дослідника.

Для збору емпіричних даних у роботі використано метод глибинного інтерв'ю робітників кафедри соціології КПІ І. Сікорського різних професійних повноважень.

Теоретична та практична цінність роботи: вища освіта як соціальний інститут є живим, змінним явищем. Водночас цей інститут сам виступає суб'єктом змін. Заперечувати суб'єктність соціального інституту означає заперечувати його соціальну природу, заперечувати його здатність впливу на суспільство, в той час як це є очевидним фактом.

7. Структура роботи.

Вступ

РОЗДІЛ I ПОГЛЯД ЗАХІДНОЇ ДУМКИ НА ФЕНОМЕН БЮРОКРАТІЇ.

Гребер Девід. Погляд на владу, бюрократію та індивіда-споживача.

Роберт Джекал. Бюрократія як матеріальні умови формування поведінкових установок

Мішель Крозьє. Психологічне та національне, участь та управління.

Роберт Мертон. Функціональність, дисципліна та характер відносин між індивідами.

Макс Вебер. Влада, управління, раціоналізм.

Карл Маркс та Фрідріх Енгельс. Виробництво, управління та класи.

РОЗДІЛ II КРИТИЧНИЙ ПОГЛЯД НА СУТНІСТЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ В МЕЖАХ МОДЕРНОГО СОЦІУМУ АБО САМОКРИТИКА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Ідеї Гумбольта

Босенко про реформування вищої освіти

Інна Семенець, реформи як управління змінами

РОЗДІЛ III ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ТА ДОКУМЕНТООБІГ НА КАФЕДРІ СОЦІОЛОГІЇ КПІ ІМ. ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО (ЗА РЕЗУЛЬТАМИ ГЛИБИННОГО ІНТЕРВ'Ю)

Програма дослідження

Аналіз результатів

Висновки

Список літератури

Додатки

Додаток А

Додаток Б

Додаток В

РОЗДІЛ І ПОГЛЯД ЗАХІДНОЇ ДУМКИ НА ФЕНОМЕН БЮРОКРАТІЇ.

Гребер Девід. Погляд на владу, бюрократію та індивіда-споживача.

Існує ціла школа думки, яка стверджує, що бюрократія розширюється відповідно до збоченої, але невблаганної внутрішньої логіки. Наявна теза: якщо ви створюєте бюрократичну структуру для вирішення якоїсь проблеми, ця структура неминуче породить інші труднощі, які, як здається, можна подолати тільки за допомогою бюрократичних засобів. В університетах це іноді неформально називають «проблемою створення комітетів для вирішення проблеми занадто великої кількості комітетів». (Грэбер, 2016)

Бюрократія хоча б дає можливість звертатися з іншими людьми таким чином, що жодної зі сторін не доводиться виконувати всі види складної і стомлюючої інтерпретативної роботи: ви просто можете покласти гроші на прилавок і не турбуватися про те, що думає касир про вашому одязі.

Девід Гребер розглядає бюрократію як засіб організації суспільної діяльності. І вельми продуктивний засіб:

У цьому сенсі бюрократія зачаровує тоді, коли її допустимо розглядати як різновид того, що я назвав поетичними технологіями, тобто як технологію, завдяки якій механічні форми організації носить, як правило, військовий характер, можуть використовуватися для втілення неможливих задумів: для створення міст на порожньому місці, польотів до небес і перетворення пустель в квітучі сади. (Грэбер, 2016)

Разом з цим висувається теза про те, ким цей засіб може застосовуватися. А саме визначається рух до усупільнення бюрократичного апарату:

Колись привілей змахнути рукою і побачити, як величезна невидима армія шестерень і коліс вибудовується, щоб втілити ваші забаганки в життя, була доступна тільки небагатьом, найбільш привілейованим особам; в сучасному світі

її можна розділити на мільйони маленьких порцій і зробити доступною кожному, хто здатний написати лист або клацнути вимикачем. (Грэбер, 2016)

Розуміючи бюрократію як інструмент діяльності Гребер вдається до застосування таких категорій як бажання, ціль, моральність, ідеал. Тобто вбачаємо перехід до сфери етичного.

Становлення бюрократичного популізму, яке описує Гребер, відповідає повному перегляду цієї концепції раціональності та переходу до нового ідеалу. З цієї точки зору раціональність не має нічого спільного з моральністю. Це чисто технічний аспект-інструмент, машина, спосіб розрахувати найефективніший шлях для досягнення цілей, які неможливо оцінити в раціональних категоріях. Розум не може сказати нам, чого ми повинні хотіти. (Грэбер, 2016)

На цьому Гребер зупиняє свій розгляд бюрократичного в сфері етичного, психологічного й переходить до розгляду бюрократії. Гребер підмічає таку особливість бюрократії як прозорість. Тобто єдність правил для всіх. Тут же він подає протилежну тезу про те, що в дійсності це не так. Тобто бюрократія створює свій власний світ. І для того, щоб оволодіти його правилами, треба в нього зануритись. Але знову ж, питання засвоєності правил, є питанням мікрорівня. З іншого боку специфічно бюрократичного тут нічого немає. Подібне відділення відбувається в виробництві загалом і наслідком ринкової конкуренції та розвитку промислового способу виробництва і має назву спеціалізації.

«Бюрократичні процедури, навпаки, виходять з принципу прозорості. Мається на увазі, що правила ясні і всім доступні. Як усі ми знаємо, насправді так буває рідко. Але вважається, що в теорії це так. Для більшості з нас адміністративні форми щонайменше настільки ж темні, як і ельфійські письмена.» (Грэбер, 2016)

Гребер вказує на абстрактність теретизування бюрократії. За його думкою система документообігу здатна формувати правила, в межах яких стає настільки працевмістно орієнтуватись що влада переходить до вищих шаблів

відповідальності. Таким чином влада замість того, що бути розподіленою опиняється в руках окремих індивід. (Грэбер, 2016)

Але Гребер на полишає естетичних міркувань. Він розглядає бюрократію з точки зору привабливості. У цьому розгляді він звертається до досліджень природи гри та забав.

«Бюрократії створюють ігри - просто нічого цікавого в цих іграх немає» (Грэбер, 2016)

Гребер вважає що забава здатна призводити до страху. Але бюрократія, на його думку не є такою що призводить до страху. Він порівнює її із грою на ґрунті захопленості. Тобто, за Гребером, діяльність в межах бюрократії є грою оскільки вона є привабливою та захопливою. В цьому твердженні Гребер суперечить сам собі. Адже до того він вказував на те, що в бюрократичному не може бути цікавого як такого. Далі Гребер розглядає гру і забаву з позицій правил та їх створення. Він вказує на складність у створенні нових правил, адже таке створення буде так чи інакше відноситись до старих правил. І може бути дві ситуації. Або вони регламентують свою зміну, або ні. Якщо ж старі правила дозволяють здійснювати їх власне перетворення, то тоді перетворення не буде виходити за межі правил, а отже і зміни не відбудеться. Тобто змінити правила за їх власним змістом не вийде. Якщо ж старі правила не описують процес зміни правила, тоді виходить що у формуванні правил є джерело яке знаходиться за їх межами, тобто не підпадає під будь-які правила. Тоді виходить що будь-які правила є умовними і в кінцевому рахунку недієвими.

Гребер також знаходить цьому історичне вираження: «В останні тридцять або сорок років борці з авторитаризмом по всьому світу працювали над створенням нових, більш ефективних видів прямої демократії, які могли б функціонувати, не відчуваючи потреби в бюрократії насильства.» (Грэбер, 2016)

Гребер вказує на зв'язок чисельності дяючої групи з обсягом формальних правил.

Можливо, визнавав він, найкращий спосіб не допустити надмірного зосередження влади в руках таких спільнот полягає в тому, щоб дотримуватися принципу, що вони взагалі не повинні існувати. Але дозволяючи кліках діяти без формального визнання і регулювання, ви підтримуєте систему, яка згодна бути керованою з тіні, нехай навіть зовсім трохи ми спостерігаємо пряме зіткнення між двома різними формами матеріалізувався утопізму: з одного боку, антиавторитаризм, який робить акцент на творчому синтезі і імпровізації і тому розглядає свободу, перш за все, в категоріях забави, а з іншого - негласне республіканства, розцінює свободу як здатність звести всі форми влади до набричучі чітких і прозорих правил. (Грэбер, 2016)

Однак знову і знову ми отримували одні і ті ж результати. Незалежно від того, мотивовано це бюрократизированное поняття свободи вірою в «раціональність» або страхом довільної влади, його кінцевим результатом є рух до мрії про світ, де забава буде повністю обмежена - або, в кращому випадку, поміщена куди-небудь подалі від будь-яких серйозних і послідовних людських починань, - в той час як кожна сторона життя зводиться до будь-якої організованої, впорядкованої правилами гри.

Такі ілюзії не завжди погані. Але в даному конкретному випадку і в цьому ширшому соціально-економічному контексті, де бюрократія є ключовим інструментом, за допомогою якого мала частина населення отримує багатство з усіх інших, ці ілюзії створили ситуацію, в якій прагнення до свободи від довільної влади просто призводить до ще більш довільній влади, - в результаті розпорядження сковують наше існування, озброєні охоронці і камери відеоспостереження з'являються всюди, наука і творчість душаться, і всі ми змушені витратити все більше часу на заповнення формулярів. в сучасній державі сам статус закону є проблемою. Причиною цього є базовий логічний парадокс: жодна система не вміє себе генерувати. Жодна влада, здатна створити систему законів, не може бути ними пов'язана. (Грэбер, 2016)

Конституція легітимна внаслідок того, що виникає від народу; народ створив конституцію шляхом незаконних насильницьких дій. Звідси випливає очевидний питання: як пояснити різницю між «народом» і скажених натовпом?

Для радикальних лівих і для авторитарних правих проблема установчої влади актуальна, але вони займають діаметрально протилежні позиції по фундаментальному питанню насильства. Ліві, навчені катастрофами XX століття, в більшості своїй пішли від вихваляння революційного насильства, вважаючи за краще йому ненасильницькі методи опору. З іншого боку, для правих - і це було так з моменту становлення фашизму в 1920-ті роки - сама думка про те, що в революційне насильство є щось особливе, що відрізняє його від звичайного злочинного насильства, не більше ніж лицемірна нісенітниця. Насильство є насильство.

Ми можемо запитати, чому розвага, засноване на такому специфічному розумінні політики, з'явилося в Америці в першій половині XX століття, рівно тоді ж, коли в Європі набирала силу справжній фашизм? Чи було воно свого роду фантастичним американським еквівалентом фашизму? Не зовсім. Справа не тільки в тому, що фашизм і супергерої з'явилися продуктами схожих історичних умов: на чому ґрунтується соціальний порядок, коли відкидається сама ідея революції? І найголовніше, що відбувається з політичним уявою? по-перше, що уяву і бунтарство ведуть до насильства; по-друге, що насильство, як і уяву і бунтарство, це дуже весело; по-третє, що насильство має бути спрямоване проти будь-якого надлишку уяви і бунтарства, інакше все піде шкереберть. Їх потрібно стримувати! Ось чому якщо супергерої і можуть володіти уявою, то воно може поширюватися тільки на зовнішній вигляд їх одягу, автомобілів, можливо будинків і різних аксесуарів. (Грєбер, 2016)

В кінцевому рахунку різниця в світогляді між лівими і правими поширюється і на ставлення до уяви. Ліві завжди вітають творчість і, якщо говорити ширше, виробництво, здатність робити нові речі і встановлювати нове

соціальний устрій. Це джерело будь-якої реальної цінності в світі. Праві вважають все це небезпечним і згубним.

Це і відрізняє консерваторів від фашистів. І ті й інші згодні з тим, що звільнене уяву веде лише до насильства і руйнування. Консерватори готові захищати нас від такої перспективи. Фашисти згодні випустити його на волю в будь-якому випадку в результаті постає питання можливості соціального перетворення і цілей такого перетворення. Чи буде ця дія спрямована на співжиття, творення, або на зіткнення лобами, відстоювання свояшності, поділ.

Роберт Джекал. Бюрократія як матеріальні умови формування поведінкових установок

Бюрократія та соціальні практики які вона продукує в приватних підприємствах США.

На початку 1970-х Джекал детально вивчав надзвичайно регламентований світ офісних працівників великого банку. Джекал сформулював наукову проблему: яким чином бюрократія формує моральну свідомість?

Книга «Лабіринти моралі: Світ корпоративних менеджерів» є дослідженням тих моральних правил, які використовують менеджери, перебуваючи на своїх робочих місцях у вкрай забюрократизованих установах.

Менеджери очолили велику трансформацію середнього класу. Старий середній клас складався з селян, ремісників, промисловців, торговців і фінансистів, які володіли власними засобами виробництва і були фінансово і політично незалежними.

Джекал вважає, що результати революцій в Британії і Франції, а також ряду інших соціальних потрясінь в Європі, їм вдалося підірвати авторитет церкви, послабити вплив орієнтованої на статус аристократії і подолати

економічну стагнацію, властиву товариствам з станової структурою. Однак цей самий тріумф старого середнього класу привів до концентрації і консолідації грошей, влади і великих організацій, які охороняли і управляли цими багатствами і з неминучістю за своєю природою були бюрократичними. Поява корпорацій, картелів, синдикатів і, пізніше, фондів і інститутів спровокувало розвиток нового середнього класу - клерків, комівояжерів, субстантивних і інтерпретативних експертів всіх мастей і, звичайно ж, менеджерів, які отримують зарплату і повністю залежать своїм добробутом від великих організацій. Захід старого незалежного середнього класу і поширення нового залежного середнього класу - важливий аспект історії капіталістичних товариств останніх двох століть. (Jackall, 1988)

Разом з цим фундаментальним зрушенням громадської структури прийшли і вирішальні зміни в домінуючому світогляді. На зміну приходить кар'єрна орієнтація на статус, що характеризує залежність нового середнього класу від існуючої в організаціях ієрархії.

Короткий опис бюрократичного етосу :

Керівник визначає повсякденну професійну етику, яка регулює поведінку підлеглих у великій організації. Керівники встановлюють цілі для підлеглих і оцінюють зусилля останніх по їх досягненню. При цьому фіксованих критеріїв оцінки продуктивності праці не існує, оскільки все залежить від того, як керівник інтерпретує роботу, виконану підлеглим. Як наслідок, здатності і працьовитість всередині організації зовсім не завжди виявляються нагородженими. Самі ж поставлені цілі можуть бути змінені, і їх переформулювання здійснюється на регулярній основі.

Керівники завжди керують організацією на благо самих себе і своїх основних компаньйонів. Вони поміщають в підлегли їм ієрархії, так само як і до ради піклувальників, осіб, які розуміють цей фундаментальний принцип управління організацією. Вони диктують програму дій і легітимні параметри обговорення цих дій. Вони встановлюють системи, що розмежовують

продуктивність і оплату, прикладом чого є оклади керуючих директорів, як в успішні, так і в неблагополучні часи. Вони преміюють друзів і карають тих, хто їм протистоїть. І з плином часу вони починають вірити в те, що по праву заслуговують то добробут, яке приносить їм успіх організації.

Ієрархічна структура бюрократії така: відносини керівника з підлеглим феодалсько-васальні. Підлеглі повинні бути вірними своїм керівникам. Керівники ж мають зобов'язання по відношенню до вірних підлеглих. У разі конфлікту з іншими керівниками вони заступаються за своїх вірних підлеглих і, наскільки можуть, захищають їх за часів потрясінь в організаційній життя. І, якщо все йде добре, керівники беруть з собою вірних підлеглих, коли отримують підвищення.

Що стосується принаймні американських компаній, то в них вчорашній день - це вже давня історія. Незважаючи на постійні потрясіння, в корпораціях немає надійної системи відстеження та фіксації відповідальності за ті чи інші рішення або дії. Тому топ-менеджер того чи іншого сектора заохочується за успіх або обвинувачується за невдачу, що відбулися під час його керівництва безвідносно того, має він відношення до цього успіху або невдачі чи ні. У разі невдач керівники намагаються уникнути звинувачень, звинувачуючи інших за те, що сталося під час їх керівництва.

Бюрократія відокремлює менеджерів від наслідків їх дій. Так, наприклад, менеджерам ніколи не доводиться зустрічатися з робітниками, скороченими в результаті ухвалених рішень про переведення фабрик за кордон. Цей розрив між діями і їх наслідками обумовлює мислення, яке орієнтоване на короткострокову перспективу, а не розрахунок, орієнтований на отримання довгострокових організаційних та інституційних результатів. Зазначений розрив також стає причиною абстрактного мислення, тобто звички, що спрощує раціональне і технічне розподіл праці, капіталу, фінансування і т.д., що схоже на переслідування ідеологічних цілей в політиці без урахування людських витрат.

Розрив між діями і наслідками також породжує етос високої мобільності, орієнтованої на зростання в рамках ієрархії. Однак підвищення також має свої

небезпеки. Можна опинитися в непотрібному місці в непотрібний час і бути звинуваченим в чужих помилках. Ідеалом, звичайно, є швидке зростання до того рівня, де є можливість перекладати провину за свої помилки на інших.

Бюрократія також породжує уникнення відповідальності. Проникливі і амбітні менеджери уникають прийняття важливих рішень, поки ті стають абсолютно неминучими. У таких ситуаціях вибір можливих рішень вже у край невеликий, і частіше за все рішення стає просто безальтернативним. І навіть тоді менеджери все одно привертають якомога більше людей до процесу прийняття рішення з тим, щоб приховати відповідальність в разі, якщо все обернеться погано. Великі організації - це масштабні системи організованої безвідповідальності.

У той же самий час існуючі правила і очікування суспільства зобов'язують менеджерів до публічної риторики про підвищену моральну відповідальність і строгому контролю. Найважливішою професійною чеснотою в великих організаціях стає майстерність суперечливості, тобто вміння думати одне, а робити інше, підлаштовувати мову під різну аудиторію, винаходити безліч пояснень прийнятим крайнім заходів і правильно відмовлятися від публічно зроблених тверджень. Тільки ті, хто майстерно використовує обтічні фрази і двозначність, мають шанс вирватися з натовпу і дістатися до вершини.

Для вироблення цих навичок у персоналу великі організації регулярно наймають зовнішніх інтерпретативних експертів, що володіють навичками конструювання фіктивних реальностей, доповнених відповідною термінологією. Ці інтерпретативні експерти здійснюють кілька функцій: вони виробляють в своїх підопічних вміння виробляти евфемізмів для затуманення неприємної дійсності; вони навчають використанню ширм або потьомкінських сіл, що приховують справжні інтереси; і, нарешті, найважливіше - вони проповідують мистецтво символічного звернення, тобто здатності перевертати навпаки аргументи опонентів. Етос інтерпретативних експертів має в своїй основі декілька посилок: істини не існує навіть в мінімалістському аристотелевському

розумінні; все існуюче нескінченно інтерпретується; прийняття крайніх заходів завжди пріоритетно, однак має подаватись в контексті пояснень, обґрунтувань і виправдань, придатних для відповідної аудиторії. Даний етос панує у верхніх ешелонах великих організацій і просочує їх зв'язки з громадськістю, як письмові, так і усні, в рівній мірі для зовнішньої і внутрішньої аудиторії.

Сьогодні цей бюрократичний етос домінує як в приватному, так і в державному секторі сучасного суспільства. Він різко контрастує з тим світоглядом, яке допомагало старому середнього класу створювати сучасний світ.

Робітники, зрозуміло, не оголошують про те, що уособлюють бюрократичний етос подібно до того, як старий середній клас публічно пропагував, що важка праця, поєднаний з талантом, обов'язково призводить до успіху. На словах топ-менеджери, особливо в своїх публічних виступах, визнають старі чесноти, навіть якщо в дійсності орієнтуються на тільки що описані. І тут ключову роль грають інтерпретативні експерти - згадані вище фахівці з реклами та зв'язків з громадськістю. Вони винаходять причини для «того, що повинно бути зроблено», обставляючи їх закликами до старих добрих цінностей. Таким чином, обтічні фрази і двозначність проникають в публічну сферу сучасних суспільств, роблячи публічну дискусію з найбільш важливих питань практично не зрозумілою навіть для розумних і поінформованих громадян.

Про революцію менеджерів

Між собою менеджери визнають ті реальні правила, за якими вони живуть, хоча часто роблять це не прямо або підносять у вигляді жарту. Вони засуджують ці правила з вченими-дослідниками, готовими довго слухати їх розповіді про власну кар'єру в великих організаціях. Використовувані ними моральні правила і відповідний світогляд відображені в історіях про безстрашних і тупоголових керівників, вірних і невірних підлеглих, поточних битвах за перевагу всередині їх організацій, про постійної конкуренції за

лідерство, про мудрих і катастрофічних рішеннях, про перекладення вини, про важливість появ на публіці і, звичайно ж, про чистому везіння.

Розглянемо як парадигматичний випадок роль інвестиційних банкірів під час великого економічного спаду. Ці люди - випускники кращих бізнес-шкіл, де їх навчають необхідності збільшувати номінальну вартість активів в якомога коротші терміни будь-якими необхідними засобами, незважаючи на добробут їхніх власних організацій, не кажучи вже про стабільність ключових соціальних і культурних громадських інститутів. Вони роблять ринок для пакетування і сек'юритизації корпоративних облігацій і комерційної іпотеки. Вони створюють вкрай складні деривативні інструменти, які виробляють ніякої матеріальної цінності для економіки, і роблять роботу фінансових ринків абсолютно непрозорою і незбагненою навіть для передбачуваних експертів. Деривативи зчіплюють фінансові інститути відносинами, які виявляються фатальними в ситуації спаду ринку. Керуючи чужими грошима, інвестиційні банкіри беруть участь у внутрішньому змаганні за збільшення короткострокових надходжень і, як наслідок, за визнання серед колег всередині закритої і орієнтується тільки на себе професійного середовища, що не звертає уваги на зовнішні по відношенню до неї точки зору і системи відліку. У той же самий час вони хеджують власні ставки, щоб зменшити і збалансувати ризики для себе самих. Вони виплачують самим собі величезні суми, навіть коли показники їх компаній падають, а акціонери втрачають гроші. Коли їх світ валиться, вони вимагають від платників податків, щоб ті рятували їх компанії на тій підставі, що вони занадто великі, щоб програти. Вони також вимагають собі бонуси, оскільки стверджують, що їх експертні знання життєво важливі для виправлення пошкодженої фінансової системи. І при цьому вони продовжують наполягати на тому, що виною всьому не їхня нерозсудливість, а діючі на ринках правила бухгалтерського обліку, що примушують їх до оприлюднення наявних у них нікчемних активів.

Що стосується боку держави, то принаймні стосовно США, конгресмени і сенатори під час передвиборних кампаній приймають величезні подарунки від інвестиційних банкірів, які в свою чергу отримують прибутку від продажу цілих

пакетів вкрай ненадійних закладних катастрофічно погано керованих державних компаній, Фанні Мей і Фредді Мак, але захищених високопоставленими чиновниками. При цьому президент призначає все тих же функціонерів з Уолл-стріт, які і стали причиною Великої рецесії, на ключові посади з подолання її наслідків.

Вивчення корпоративних менеджерів і їх повсякденних моральних правил демонструє, як бюрократія формує моральну свідомість. Дослідження фахівців з реклами та PR представляє соціальну епістемологію професійних груп, що породжують достаток візуальних і вербальних образів, які наповнюють нашу публічну культуру і, з одного боку, виявляють нашу соціальну реальність, а, з іншого боку, затуманює її. Дослідження поліцейських слідчих і прокурорів присвячено природі публічного розслідування подій, що мають значні наслідки для суспільства. Яким чином слідчі, які ведуть важливі справи, визначають поняття істини? Яка структура, соціальна психологія, способи пізнання і професійна етика тих, хто веде слідство? Тут мова йде про дослідження інституціональних і організаційних контекстів, в яких приймаються ключові рішення про те, що є істина. На прикладі парадигмального випадку слідчих і прокурорів Джекал вивчаю, яким чином істина трансформується в публічне доказ в рамках судової системи. Нарешті, з часів подій 11 вересня 2001 року Джекал досліджую професійні групи, що займаються протидією тероризму і загрозам радикального ісламізму. І тут мова йде не тільки про військові і розвідці, але також і про інтелектуалів, які беруть участь в правових і культурних баталіях з питання про те, яким чином західні демократії відповідають на загрози, які виходять від прихильників тоталітарних ідеологій.

Займаючись соціологічними дослідженнями в банку, Джекал зустрічався з великим числом менеджерів і поступово почав розуміти, що менеджери є основою бюрократичної професійної групи, оскільки саме вони створюють правила, за якими функціонує бюрократія, і одночасно з цим виявляються пов'язаними цим правилами.

Мішель Крозьє. Психологічне та національне, участь та управління.

Бюрократичну кризу М. Крозьє вважає головним аспектом кризи сучасного суспільства. Дослідження "бюрократичного феномену" виділяється у нього в центральну проблему основних його робіт.

Незважаючи на тривалу і досить пильну увагу соціологів до теми бюрократії, незважаючи на детальний опис М. Вебером "ідеального типу бюрократії" і всю поствеберіанську літературу, проблема бюрократії, по Крозьє, до сих пір не отримала належного дозволу.

Парадокс, на його думку, виникає з подвійності самого явища бюрократії, яка в зародку намітилася вже в роботах М. Вебера. З одного боку, розвиток бюрократичних процесів є наслідок і прояв раціональності, і в цьому сенсі бюрократія вище інших форм організації. З іншого боку, створюється враження, що організації такого типу досягають успіху саме завдяки своїм поганим якостям, тобто завдяки тому, що зводять своїх членів до ситуації стандартизації. У цьому сенсі бюрократія виступає "як свого роду Левіафан, який готується звернути в рабство всю людську расу". Попередні дослідження бюрократії, на думку Крозьє, недостатньо чітко виявляли значення цього протиріччя. (Спиридоновна, 1997)

У сучасній соціології, на його думку, існує три головних трактування бюрократії. Перша традиційно ототожнюється з державною бюрократією; друга відноситься до веберовської концепції раціоналізації соціальної діяльності; третя сприяє популярному її розумінню як поширення рутинних і гальмують розвиток процедур. Саме останній, дисфункціональний її сенс акцентує Крозьє. (Спиридоновна, 1997) Адже "дисфункції" сучасного суспільства в кінцевому рахунку пов'язані з проблемами управління, тобто з анахронічністю сучасних засобів регуляції і контролю, з їх непристосованістю до умов, що змінилися "умовами гри".

Головним елементом механізму управління є система прийняття рішень, але остання в умовах сучасних західних суспільств є "продукт бюрократичного процесу, що розгортається в організаціях і складних системах. Нескінченний ланцюг консультацій, втрата контактів з реальної життєвої сферою, почуття відчуження як керівників, так і підлеглих - ось її основні характеристики. Плутанина зросла в такій мірі, що ніхто як слід не знає, хто і як прийняв рішення. Реакцією на подібну ситуацію стає зростання регламентацій і правил, які тільки погіршують бюрократизацію. В результаті виникає "почуття задушеним, породжене акумуляцією бюрократичних процедур і бюрократичної технології". (Козлова, 2015)

В історії досліджень бюрократії французький політолог виділяє три етапи. Перший охоплює період створення теорії "ідеального типу" М. Вебером, яка відповідає "ілюзії раціоналістів епохи наукової організації праці, ще не відійшли від тейлоровської механістичної моделі аналізу людської поведінки".

Пов'язуючи розвиток капіталізму з процесом зростання раціональності і ігнорування "людського виміру" такими сутностями як ієрархія, безособовість, спеціалізація, регламентація - веберіанської модель концентрує всю свою увагу на проблемах контрольованості і керованості, які в пізньої соціології і політології переросли в проблему маніпуляції суспільною свідомістю, орієнтованим на "одновимірної людини" суспільства масового споживання. (Спиридоновна, 1997)

Другий етап це є теоретики "школи людських відносин". Вони довели, що "організація, яка відповідає "ідеальному типу", дуже далека від абсолютно ефективної". Відкриття "людського фактора" сприяло виникненню теорій бюрократичних дисфункцій.

Третій етап характеризується підвищеним дослідним інтересом до негативних проблем діяльності бюрократії. Оригінальність інтерпретації дисфункціональних аспектів роботи бюрократичних організацій в працях Крозье полягає в тому, що він побачив в дисфункціях не відхилення, а що конструюють

властивість у функціонуванні сучасних бюрократичних організацій, їх "латентну функцію". Як це не парадоксально виглядає на перший погляд, але саме дисфункції зберігають і підсилюють бюрократію, вважає він. "Бюрократична система організації, - пише дослідник, - це така, в якій дисфункції стали головним елементом рівноваги". (Козлова, 2015)

Для того щоб розкрити механізм утворення бюрократичних процесів необхідно, на його думку, виділити "бюрократичну модель", або характерний для суспільства "архетип управління".

"Французька бюрократична модель", або "французький архетип управління", базується, каже Крозьє, на поєднанні двох типів влади: офіційного ієрархічного і так званого паралельного. Перший відповідає "раціональним аспектам" бюрократії в веберовському її розумінні і проявляється в схильності її володарів до регламентацій, до правил, що визначають поведінку кожної людини в різних ситуаціях. Другий, навпаки, розвивається там, де поведінка людей не передбачена в так званих областях невизначеності, на основі використання "особистої здатності гравців контролювати джерело невизначеності". (Спиридоновна, 1997)

"Паралельна влада" виступає, з одного боку, як відхилення від офіційного типу влади. Вона симптом анахронізму і руйнування формальних ієрархічних відносин у французькому суспільстві. Вона, згідно Крозьє, є ознакою появи на світ нових "переговорних" відносин влади. Вона відповідає "розпорошення" останньої між безліччю взаємодіючих індивідів і в такій якості виступає як заперечення "формальної влади", що будується за зразком абсолютної.

Паралельна влада до того ж збільшує розтрату ресурсів в бюрократичній системі. Прагнучи затвердити і розширити джерела невизначеності, в яких вона зароджується, вона підсилює реакцію з боку офіційної влади, яка намагається перекрити такі "джерела" все зростаючим, і тим більше марним, каскадом правил. (Спиридоновна, 1997)

З іншого боку, будучи фактором, що порушує існування бюрократії, паралельна влада перетворюється в умову зміцнення бюрократичної моделі, в її приховану функцію. В обстановці бюрократичної ізоляції організації від зовнішнього середовища, при прискореному зміні останньої, паралельна влада виконує функцію корекції та адаптації організаційної структури до зовнішніх трансформацій. Зони її прояви - "чорні точки системи" - підсилюють систему, "забезпечують їй щось на зразок короткострокового динамізму", пише автор.

Конкретизуючи механізм функціонування французької бюрократичної моделі, як її основи Крозьє виділяє "бюрократичні порочні круги". На його думку, вони утворюються в результаті поєднання і взаємодії чотирьох фундаментальних характеристик: безособовості, централізації, стратифікації і відносин паралельної влади. При цьому перші три виступають як прояви сутності офіційного ієрархічного типу влади. (Спиридоновна, 1997)

Безособовість бюрократичної моделі включає вироблення правил, які зумовлюють функції людей в різних ситуаціях. Її суть полягає в прагненні до повної ліквідації свавілля і ініціативи індивідів через ліквідацію "невизначеностей". В системі, де відсутня "свавілля" підлеглих у визначенні ними своїх функцій, міркує Крозьє, роль керівника зводиться до формального контролю за застосуванням правил. Отже, він втрачає реальну владу над підлеглими. У свою чергу останні позбавлені можливості впливати на керівництво, так як їх керівництво повністю визначено розпорядженнями згори.

Друга характеристика бюрократичної моделі - централізація влади щодо прийняття рішень - висловлює тенденцію до віддалення керівництва від ієрархічного рівня, на якому рішення і правила втілюються в життя ("створення дистанції"). Ця бюрократична риса тісно пов'язана з безособовістю. Для того, щоб зберегти атмосферу безособовості, необхідно всі рішення приймати на такому рівні, де відповідальні за них захищені від впливів з боку тих, на кого ці рішення впливають. (Спиридоновна, 1997)

З першими двома характеристиками тісно пов'язана і третя риса бюрократичної моделі - стратифікація, тобто ізоляція ієрархічних категорій ("страт") один від одного. Вона впливає з ліквідації можливості взаємного тиску керівництва на підлеглих і підлеглих на керівництво.

Бюрократична організація виявляється що складається з ряду накладених один на одного шарів, розділених бар'єрами і мало комунікуючих між собою. В умовах зменшення ієрархічного тиску і неможливості завдяки наявності бар'єрів створити неформальну групу, що включає членів різних страт, виникає сильний тиск страт на своїх членів. Воно, на думку Крозьє, становить один з головних джерел "корпоративного духу" бюрократів, або того, що він інакше називає кастовістю. (Спиридоновна, 1997)

Підвищення ролі неформальних структур веде до подальшого посилення бюрократії, з'являється порочне коло. Бюрократична система прийняття рішень не може адекватно і своєчасно реагувати на імперативи, що виникають внизу ієрархічної піраміди. Наростає тиск знизу з метою відновлення втраченого реального бачення і додання відповідності рішень дійсності. При цьому єдиним засобом дії керівників нагорі залишається розробка нових правил на додаток до вже існуючих. Таким чином, відбувається подальше посилення бюрократичних рис організації: безособовості, централізації і стратифікації.

Порочне коло базується на тому, що високий ступінь бюрократизації збільшує значення паралельної влади, а розвиток останньої зміцнює "бюрократичну модель". Бюрократична модель організації, відзначає Крозьє, неефективна і має негативні наслідки для суспільства. Одне з головних серед них - порушення нормальних комунікаційних зв'язків між різними верствами ієрархії французького суспільства. (Козлова, 2015)

Феномен "некомунікації" стає настільки суттєвою рисою французької моделі управління, що призводить до утворення на інституціональному рівні так званого "буферного ланки". Останнє - одне з конкретних проявів комунікаційних бар'єрів в бюрократичному суспільстві. Справа в тому, що в складному

соціальному ансамблі, де зв'язки між частинами організації відіграють головну роль, але де вони в той же час утруднені, з цього недоліку отримують вигоду "проміжні ланки".

Диструктивними чинниками в сучасних підприємствах і організаціях, за Крозьє, є те, що основний обсяг ієрархічної піраміди займає надмірно роздутий штат заступників, помічників директорів і інших численних "середніх" начальників, які настільки функціонально взаємозалежні один від одного, що ніхто вже толком не знає, хто і за що дійсно несе відповідальність і яким чином приймаються рішення.

Сучасна французька соціальна структура "розбухла" і перетворилася, за свідченням автора, в "структуру вулика, де все залежить від всіх". Численні проміжні адміністративні ланки з метою збереження свого "поля влади" затримують обмін інформацією і спотворюють її. Виникає "ефект пуховика". "Цей пуховик можна пробити ні зверху, ні знизу. У цій безформною масою грузнуть всі директиви і реформи". Проміжні ешелони, бачачи свої вигоди в тому, щоб комунікації здійснювалися погано, навіть не віддаючи собі в цьому звіту, деформують і гальмують реформи, прагнучи забезпечити своє власне існування і володіння реальною владою.

Серед негативних проявів бюрократизації у Франції Крозьє виділяє виникнення так званого "світу секрету" і "тенденції до монополії". Фрагментовані шари організаційної ієрархії буржуазного суспільства перетворюються, на його думку, в справжні "феодалські уділи", які відгороджуються друг від друга завдяки протекції. Індивіди всередині таких груп намагаються зберегти завойоване місце, обмежуючи доступ до кола свого впливу і контакти з сусідніми шарами. Інституціональним проявом тенденції до монополії служить особлива роль еліти в функціонуванні французького суспільства. В результаті специфічної організації системи освіти і відбору нечисленні групи людей у Франції мають "квазімонополією" на деякі пости, що

перетворює сучасний французький соціальний ансамбль в цілому в "закриту" систему. (Спиридоновна, 1997)

Крім порушення комунікації між верхніми і нижніми шарами ієрархії неефективність проявляється у блокуванні "участі" трудящих на нижньому його рівні - так званому рівні "обмеженого участі".

Питання про "участь" Крозьє вважає "ключовим в умовах постіндустріальних суспільств". Однак, на його думку, проблема ця в західній літературі вирішується невірно. Вона надзвичайно заплутана, так як її розглядають з моральних позицій

Крозьє вважає всі ці погляди помилковими. "Участь, - пише він, - це - вантаж і часто дуже важкий, що робить зрозумілим і природним апатію і обмежений ентузіазм підлеглих в його відношенні". І тому єдино адекватним нинішнього стану суспільства типом залучення трудящих в справи соціальних організацій Крозьє вважає раціональну, свідому участь.

Але для реалізації такого типу участі необхідні як деякі поступки з боку керівництва, так і зміна самосвідомості самих учасників гри. Сучасний різновид участі вимагає, з одного боку, більшої відкритості інституційних структур суспільства, рольової залученості індивіда в справи підприємства, а з іншого, розвитку самої людини, його вимогливості до себе і здатності виносити напруги волі і відповідальності. Як це не парадоксально, пише Крозьє, але "традиційна політика підприємства по прив'язуванню свого персоналу є нонсенс з точки зору заангажованості працівників. Таким чином стабільність купується ціною розтрати людських ресурсів".

Таким чином, одного організаційного аналізу бюрократії для повноцінного розуміння функціонування сучасних бюрократичних товариств виявляється недостатньо. Залишаються з'ясованими багато психологічних боку позитивного сприйняття життя в бюрократичному суспільстві, що відзначаються при дослідженнях суспільної свідомості. Для усвідомлення цього боку проблеми

необхідно доповнити організаційний аспект аналізу сучасної бюрократії культурологічним, вважає Крозьє.

Виникає закономірне питання: чому ж, незважаючи на всі свої недоліки, "бюрократичний феномен" продовжує існувати? Парадокс, по Крозьє, полягає в тому, що самі недоліки системи виступають для її членів в якості достоїнств. "Хоча люди і групи повстають проти існуючого статус-кво, вони пристрасно, навіть невротично прив'язані до самих недоліків цієї системи", - пише автор. У імперсональності і централізованої організації створюється атмосфера формальної рівності, а відносини особистої залежності людей один від одного мають тенденцію до зникнення.

Перевагою бюрократичної моделі з точки зору індивіда, по Крозьє, є рішення в її рамках "проблеми участі". Люди, як правило, бояться участі, тому що вони бачать в цьому загрозу своїй свободі і збільшення контролю за своїми діями з боку інших акторів соціальної гри. Але в той же час вони схильні до залучення в такі дії, "слідуючи природного бажання контролювати своє оточення".

Бюрократична модель дає можливість примирити ці суперечливі вимоги. З одного боку, бюрократичні правила "захищають" індивідів від взаємних зазіхань, а з іншого - всередині області, обмеженої правилами, людина вільна від реальної, ініціативної участі в справах організації.

Крім подібних "психологічних переваг" збереженню бюрократії, вважає автор, сприяє відповідність головних її характеристик деяким національним особливостям французького способу життя. З усього різноманіття останніх Крозьє виділяє "спрагу незалежності" і "прихильність до абсолютної влади". Незважаючи на зовнішню суперечливість обидві риси добре уживаються в національному характері французів. Виявляючи схильність до індивідуалізму та автономії, вони в той же час вважають, що для успіху будь-якого корпоративного справи необхідне втручання універсальної і абсолютної влади. Вони, з одного боку, вважають, що краще обмежити себе певними рамками, але всередині

окресленого таким чином простору залишитися вільними (слід зазначити також, що французи бояться прямих конфліктів і відносин типу протистояння з владою "лицем до лиця"). З іншого боку, їх повагу до централізованої влади зберігає в собі щось від політичної традиції абсолютної монархії.

Поясненням подібного поєднання політичних емоцій є, по Крозьє, те, що над громадським життям Франції тяжіють тривалі історичні етатистським традиції, які в результаті вікової сакралізації державної влади і так званого "загального інтересу", з нею пов'язаного, створюють особливо сприятливе середовище для певного типу соціального політичної дії і поведінки, в яких все підпорядковано звеличення колективної життя, обожнювання суспільства, політики.

Суперечливі, на перший погляд, вимоги, по Крозьє, ідеально узгоджуються в рамках бюрократичної системи організації. Існування безособових правил і централізація влади щодо прийняття рішень дозволяють одночасно зберегти абсолютистську концепцію влади і ліквідувати всі прямі відносини залежності.

Крім двох зазначених фундаментальних культурних характеристик французький автор перераховує і деякі другорядні, також сприяють зміцненню бюрократії. Так збереженню дистанції між соціальними категоріями, допомагає на його думку, модель "традиційної буржуазної родини". Вона передбачає повагу до аристократичного походження, виховання та освіти разом з презирством до людей бізнесу і "духу підприємництва".

Крім обґрунтування життєвості бюрократії в рамках "культурного аналізу" Крозьє виділяє деякі бюрократичні "чесноти" організаційного порядку. В якості однієї з таких виступає "модель демократії доступу". В бюрократичній системі, де все охоплено правилами, невеликі залишкові "зони невизначеності" перетворюються в ключові стратегічні "реле комунікацій", доступ до яких захоплюється "нотабля". Так як число останніх невелика і так як вони зберігають постійний контакт між собою, то ланцюга "нотабіліарних відносин" дуже

короткі. В таких умовах громадянин з найменшою села може мати доступ до найвищих інстанцій, що створює враження рівності. Таким чином, недоліки системи - елітарний характер укорочення зв'язків, "нотабیلیарні реле" - виявляються в бюрократичній моделі позитивно-функціональними.

Культурологічні спостереження Крозьє щодо стійкості бюрократії у Франції перегукуються із зауваженнями інших іноземних авторів.

Сучасні дослідники відзначають, що завдяки специфічно французьким рис - недостатньою самостійності політичного керівництва і сильною етатистською традиції у владних структурах - бюрократія у Франції має великі претензії на владу і сильні владні позиції. Це кардинально відрізняє Францію від англосаксонських країн, зокрема від Великобританії і США. В Англії вплив бюрократичних службовців наближається до ролі посередників політичних ідей, їх "інтерпретаторів". Велико їх вплив в зборі інформації і формуванні громадської думки, а також в проведенні політичних рішень в життя, але в цілому бюрократія займає, очевидно, підлегле політикам місце. Сфера її діяльності обмежена потужною традицією "політичної нейтральності", в якій вирощуються кадри бюрократичних службовців. Така система, однак, має свої слабкості, які виражаються в неефективності реалізації політичних рішень внаслідок ускладнення і складності самого цього процесу.

У США, навпаки, характер призначення бюрократичних службовців президентом теоретично начебто повинен забезпечувати сильні позиції політичного керівництва, залишаючи за бюрократією положення підлеглих структур. Однак на практиці поспішність рекрутування кадрів, короткостроковість їх перебування на посаді і відсутність партійної дисципліни і єдиної концепції поведінки збільшують владу бюрократії в набагато більшому ступені, ніж того варто було б очікувати. В результаті бюрократичні службовці, в реальності значно дистанці від політичного керівництва, мають можливість здійснювати нехай вузьку, але абсолютно не піддається контролю незалежну владну політику.

У Франції бюрократична влада набагато більш політизована в результаті того, що вона сконцентрована в двох головних адміністративних структурах - великий корпус і Великих Школах. Це становище ускладнюється просторістю і елітарністю одержуваного чиновниками освіти, яке до того ж спеціально націлене на підготовку до служби в уряді, що зовсім не характерно для освітньої системи англослов'янських країн. Однією з головних рис французької бюрократичної системи, таким чином, стає її "технократичність" в сенсі надмірної ваги в політиці і дисфункціональних наслідків поширення в країні експертного типу влади.

Для аналізу сучасного стану в Росії і, зокрема, осмислення витоків тієї кризи, в якому ми опинилися, важливо бачити подібність тих підстав бюрократії, які складають загальні моменти французької та російської традицій і менталітету.

Як і у Франції, в Росії історія доводить тісне злиття бюрократії як адміністративного феномена або як типу організації з політичною владою. Недавні відрізки політичного часу свідчать про те, що саме в надрах бюрократії народжувалися найбільші лідери соціалістичної держави. Сталін робив свою кар'єру через партійні структури і перш, ніж досягти вищого керівного поста в країні, зумів акумулювати через свої функції генерального секретаря партії функції державної бюрократії. Навіть те, що сама влада за часів правління Сталіна прийняла харизматичний характер, не заважало їй, проте, бути найтіснішим чином злитої з бюрократією. Саме в бюрократичному апараті Сталін бачив прочнейший фундамент своєї влади. Подальша радянська історія переконливо доводить вірність постулату про те, що харизма може зникнути або вичерпати себе зі смертю диктатора, але незважаючи на це колишня конфігурація влади легко відновлюється завдяки бюрократії. Навіть перший радянський демократ М.Хрущов отримав владу тільки в результаті підтримки більшості структур, які контролювали бюрократичний апарат. Ними ж він і був знятий зі своєї посади. Та ж ситуація сильної бюрократії, яка диктувала нові

влади свої правила гри, повторилася і на початковій, номенклатурно-бюрократичної стадії розвитку перебудови в Росії.

Проведене М. Крозьє дослідження бюрократичного феномену дозволяє виявити те, що він називає квінтесенцією, основоположною схемою бюрократизації, що повторюється у всіх інститутах суспільства. Виділену таким чином сукупність рис він називає "гармоніками організаційної моделі". Термін "гармоніка" запозичений з електротехніки, де під ним розуміють коливання другого, третього і т.д. порядку, що повторюють головне коливання і зберігають при цьому його пропорційності і його якісні характеристики.

Вводячи це поняття в соціальні науки, Крозьє пропонує тим самим вдалу і точну за змістом метафору, що дозволяє схопити одну з найважливіших рис бюрократії, а саме те, що у всіх підсистемах бюрократичного суспільства копіюється модель функціонування і поведінки, яка задається центральної політико-ідеологічної бюрократичної схемою.

Крозьє підтверджує своє відкриття спостереженнями за такими соціальними підсистемами французького суспільства, як державна адміністрація, система освіти, охорони здоров'я, сфера послуг і т.д.

Найвиразніше "гармоніки" проявляються, на думку Крозьє, в соціальних підсистемах, які складають "вузли блоkad" французького суспільства і які створюють соціальну основу - арматуру французького суспільства і одночасно підтримують їхній заблокований статус системи в цілому. Їх три - система освіти, система громадської адміністрації та система рекрутування еліти.

В цілому ж, вважає Крозьє, бюрократизація суспільних процесів сучасного французького суспільства - кризовий і хворобливий стан. Пристрасть до регламентацій і контролю на верхніх щаблях ієрархії досягла своїх меж. В даний час французький соціальний ансамбль перетворився в "нераспускаючимся бюрократичний корсет". У такій ситуації сама дійсність робить проблему реформування суспільства необхідною і вкрай злободенною, підсумовує він.

Структурно функціоналістська методологія, що лежить в основі дослідження М. Крозье, має те незаперечну перевагу, що створює можливість поглибленого дослідження внутрішньої взаємодії соціальних систем і підсистем. Ці позитивні сторони структурного функціоналізму виявилися вельми плідними при вивченні такої замкнутої системи суспільства, який є бюрократична система. Концепція бюрократії - найбільш цілісна і найбільш розроблена частина його теорії кризи суспільства. Незважаючи на бажання подолати незадовільність веберовського аналізу бюрократії, Крозье зберігає основні веберівські позиції.

Роберт Мертон. Функціональність, дисципліна та характер відносин між індивідами.

Формальна, раціонально організована соціальна структура передбачає строго встановлений образ діяльності, в якому (в ідеальному випадку) кожен ряд дій функціонально пов'язаний з цілями організації. У подібній організації існує інтегрований ряд посад, ієрархічно закріплених статусів. Їх невід'ємною частиною є безліч обов'язків і привілеїв, строго визначених жорсткими і специфічними правилами. Кожна з цих посад містить сферу осудною компетенції і відповідальності. Авторитет (право керівництва), який виникає від визнаного статусу, є невід'ємною частиною посади, а не приватної особи, виконуючого офіційну роль. Офіційне дію зазвичай відбувається в рамках вже існуючих правил цієї організації.

Більш того, формалізація сприяє взаємодії посадових осіб, незважаючи на їх особисті (можливо, недобррозичливі) ставлення один до одного. Таким чином, підлеглих захищений від довільних дій свого начальника, оскільки взаємно визнаний ряд правил стримує вчинки кожного. Спеціальний процедурний механізм сприяє розвитку об'єктивності і обмежує «швидке проведення спонукання в дію».

З ростом бюрократизації стає очевидним для всіх, хто хоче бачити, що управління людьми в дуже значній мірі визначається їх соціальними відносинами з приводу засобів виробництва. Це не може виглядати тільки

догмою марксизму, це - впертий факт, який повинен бути визнаний усіма, абсолютно незалежно від їх ідеологічної приналежності. Бюрократизація відразу робить очевидним те, що спочатку було туманним і незрозумілим. Все більше і більше людей виявляють, що для того, щоб працювати, вони повинні бути ким-небудь найняті. Для того, щоб працювати, людина повинна мати інструменти та обладнання. Але інструменти та обладнання все більшою мірою знаходяться в розпорядженні бюрократії, приватної або державної.

У цьому сенсі бюрократизація тягне за собою відділення людини від засобів виробництва.

Бюрократія - це така адміністрація, яка майже повністю уникає публічного обговорення своїх методів, хоча можливі випадки публічного обговорення її політики. Повної секретності не дотримується ні державна, ні приватна бюрократія. Вважають, що вона необхідна для охорони цінної інформації від приватних економічних конкурентів або від іноземних і потенційно ворожих політичних груп.

Дисципліна може бути ефективною тільки в тому випадку, якщо ідеальні форми підтримуються сильними почуттями, які тягнуть за собою відданість обов'язків, тонке сприйняття обмеження влади і компетенції і методичне виконання рутинних обов'язків. Ефективність соціальної структури залежить в кінцевому рахунку від групи учасників, натхнених відповідними установками і почуттями.

Іноді можна помітити, що для забезпечення дисципліни (необхідної надійності реакцій) ці почуття навіть більш сильні, ніж це формально необхідно. Існує, так би мовити, запас міцності у впливі, який чиниться на бюрократа для підпорядкування його формальним обов'язкам. Це багато в чому схоже на закладені інженером при проектуванні опор моста додаткові грошові виплати (кошторис, перебільшену з обережності). Але саме це посилення веде до перенесення почуттів з цілей організації на окремі деталі поведінки, необхідні правилами. Суворе дотримання правил, спочатку задумане як засіб,

перетворюється на самоціль, відбувається добре відомий процес заміни мети, через якого «технічна цінність стає кінцевою цінністю». Дисципліна, легко інтерпретується як конформізм до регулюючих інструкцій в будь-якій ситуації і не розглядається як міра, запланована для спеціальної мети, проте стає безпосередньою цінністю для бюрократа в організації, з якою пов'язана його життя.

Формалізм, навіть ритуалізм, прагне з наполегливістю, що не викликає сумнівів, до педантичного виконання правил і до формалізованих процедур. Це може бути перебільшено до такої міри, що первісна турбота щодо правил починає завдавати шкоди цілям організації,

Члени бюрократичних груп, глибоко перейнявшись тим значенням, які ці правила мають для них, все ж рідко доходять до повної неадекватності. Але іноді ці правила стають швидше символічними, ніж строго утилітарними.

Оскільки функціонери зводять нанівець особисті відносини і «розкладають всіх за категоріями», то особливості індивідуальних випадків часто ігноруються.

Ще одне джерело конфліктів з громадськістю відбувається з бюрократичної структури. Бюрократ, частково безвідносно до свого становища всередині бюрократичної ієрархії, діє як представник влади і престижу всієї структури. У своїй офіційній ролі він наділений певною владою. Це часто призводить до дійсного або удаваному зарозумілому відношенню, яке може тільки посилитися через невідповідність між його позицією всередині ієрархії і його позицією стосовно публіки.

Таким чином, у відносинах між чиновником і клієнтом джерело конфлікту полягає в напрузі через формальну і знеособленого трактування з боку чиновника, тоді як для клієнта бажано індивідуальне, приватний розгляд. Отже, можна думати, що конфлікт виникає через невідповідність установок і взаємин.

У більш узагальненому вигляді це звучить так: функціональні недоліки офіційної структури породжують альтернативну (неофіційну) для трохи більш ефективного задоволення існуючих потреб. Хоч би якими були її конкретні історичні витоки, політична машина зберігається як апарат для задоволення невиситимих ніяким іншим чином потреб різних груп населення. Звертаючись до кількох таким підгрупах і їх характерним потребам, ми тут же прийдемо до широкого кола латентних функцій політичної машини.

Політика перетворюється в особисті зв'язки. Начальник виборчої дільниці «повинен бути другом кожному, прикидаючись, що співчуває біднякам, і використовуючи в своїх добрих діяннях всі засоби, які керівник надав в його розпорядження». Начальник ділянки постійно виступає як друг, який пізнається в біді.

Благодійні організації, відділи соціальних послуг для мешканців нетрів, курси юридичної допомоги, медична допомога в безкоштовних лікарнях, департаменти допомоги населенню, імміграційна влада - ці та багато інших організацій для того і існують, щоб надати найрізноманітнішу допомогу. Але на відміну від професійних методів працівника сфери соціального захисту, які зазвичай у свідомості одержувача можуть бути пов'язані з холодним, бюрократичним наданням обмеженою допомоги після докладного вивчення законних підстав на отримання допомоги «клієнтом», існують непрофесійні методи начальника виборчої дільниці, який не ставить питань, не вимагає дотримання юридичних правил, що визначають право на допомогу, і не «пхає носа» в приватне життя

Слід очікувати, що цей тип пристосування буде вельми поширеним в суспільстві, в якому соціальний статус індивідів в значній мірі визначається їх досягненнями. Як часто відзначається, що не припиняється конкурентна боротьба викликає гостре занепокоєння індивідів з приводу свого статусу. Один із способів зменшення цього занепокоєння - постійне зниження рівня домагань.

Страх викликає бездіяльність або, точніше, дію строго в рамках заведеного порядку.

Симптоми соціального ритуалізму відомі і повчальні. Його внутрішня філософія виражається в наступних наявних в культурі висловлюваннях: "Я намагаюся не висовуватися", "Я граю обережно", "Я всім задоволений", "Не ставте високих цілей - не буде і розчарувань". Ці установки пронизані думкою, що великі претензії тягнуть за собою розчарування і небезпека, а малі - задоволеність і спокій. Така реакція на ситуацію, представляючуся загрозливою і сумнівною. Така установка характерна для робітників, які побоюючись звільнення і раптових змін на гірше, заморожують продуктивність своєї праці на певному, що не уменшающемся і не збільшується, рівні ". Так поводяться і наляканий звільненням службовець, і бюрократ, старайтеся в своєму конформізмі в віконці каси приватного банку або в канцелярії підприємства громадського праці. Це тип пристосування індивіда, особисто прагне уникнути небезпек і невдач за допомогою відмови від основних культурних цілей і прихильності будь-якого що обіцяє безпеку рутинному розпорядку та інституційним нормам.

з явні та латентні функції

Про інтелектуальну працю

Він повинен вибирати проблему для дослідження, керуючись своїми знаннями і думками; тим, що він знає про свої замовників або майбутніх замовників; його формулювання проблеми, його аналіз і звіти повинні залежати від його взаємодії з замовником. Коротко кажучи, в тих питаннях, де раніше він відчував почуття інтелектуальної автономності (зараз не важливо, реальної чи уявної), він починає осот &'ат'очевідний контроль над сутністю і спрямованістю своїх досліджень. Це відчуття скутості (особливо коли у нього немає можливості точно з'ясувати вимоги замовника або коли він, точно знаючи ці вимоги, не згоден з ними по суті) свідчить про фрустрації. Виникає в результаті конфлікт

між критеріями вибору і аналізу проблем часто призводить як незалежного інтелектуала, так і бюрократичного інтелектуала до розриву з бюрократією і до втечі в належне йому царство інтелектуальної незалежності.

Фрустрації, що виникають із-за бюрократичної організації. Оскільки бюрократія організована для практичних дій, інтелектуалам часто задають питання, на які у них немає негайної відповіді. Це провокує «невроз граничного терміну»; перед інтелектуалом стоять проблеми, які не можуть бути вирішені в межах виділеного терміну. Проблема граничного терміну була прекрасно описано Робертом Льюїсом Стівенсоном в абсолютно іншому контексті: «Ми не кабінетні вчені, що досліджують предмет на совість; ми Теоретизуючи з пістолетом націленим на скроню; ми стикаємося з новими обставинами, в яких ми не більш ніж за годину повинні не тільки прийняти рішення, але і почати діяти». Труднощі в спілкуванні між інтелектуалом і політичним діячем зазвичай призводять до фрустрації.

Мертон не ставить під сумнів обґрунтованість ідеального типу бюрократії М. Вебера, однак вказує на те, що має місце певна невідповідність основних положень веберовської теорії і реальної управлінської практики. Р. Мертон не згоден з наявною в класичній соціології тенденцією обмежувати аналіз встановленням позитивного вкладу бюрократичної структури в соціальне життя. Він коригує концепцію Вебера в тому сенсі, що у діяльності бюрократичної структури можуть бути як функціональні, так і такі, що впливають на стабільність суспільства – дисфункціональні наслідки. Дослідник вказує на ситуації, коли структурно сформований поведінку чиновника насправді не сприяє досягненню цілей організації. Наприклад, чиновники бачать позитивні сторони перебування на посаді: стабільність, зростаюча зарплата, регулярне просування по службі. Тому у них є прагнення зберегти своє місце, а почуття спільної долі, командний дух тільки підтримують прагнення захищати існуючий стан справ. В результаті їх власні інтереси об'єктивно панують над інтересами клієнтів і вищого керівництва; в наявності прояви консерватизму і формалізму в роботі¹. Засоби досягнення організаційних цілей перетворюються на самоціль,

головні цілі заміщуються побічними, а раціональні - ірраціональними. Дотримання бюрократичними правилами призводить до втрати працівниками об'єктивності, творчого та інтелектуального потенціалу, самостійного мислення.

Р. Мертон пропонує розмежовувати ситуації, коли суб'єктивно передбачена мета збігається з об'єктивним результатом, і випадками їх розбіжності. І, відповідно, розділяти явні та латентні функції, приділяючи переважне увагу останнім: виявлення процесів, що знаходяться за межами безпосереднього зовнішнього спостереження.

З методологічної точки зору Мертон робить дві речі. Перша з них, це створення простіру для всестороннього розгляду об'єкту. Але тільки в межах функціонального підходу. В той час як залишається відкритим питання руху функціонального. Функція превторюється в ідеальний тип, в категорію яка немає власної основи. Також цікавим з методологічної точки зору є аналіз взаємовідносин бюрократа та того, хто є споживачем такої системи. І в цьому аналізі маємо очевидне протиріччя індивідуального та суспільного яке знаходиться в центрі уваги соціології з початку її зародження. Але в данному випадку питання вирішується в сторону почуттів споживача, що з точки зору бюрократії як системи організації взагалі-то байдуже. Тобто залишаючись на основі функцій можемо поставити питання змісту бюрократії та її функціональності разом з функцією споживання. З іншого боку це є також зміна основи питання явища бюрократії. Зміст її як суспільного явища, структурного замінюється змістом індивідуальним, психічним. В результаті отримаємо ситуацію в якій відбувається або перехід за межі науки, але цей перехід не є міждисциплінарним або поєднуючим спеціальні науки, це є перехід до іншого предмету наукового розгляду, а разом з отримаємо неможливість вирішити питання яке власне було поставлене з самого початку.

Макс Вебер. Влада, управління, раціоналізм.

Визначення владарювання за Вебером:

«Ми ж, зі свого боку, будемо вважати сільського старосту, суддю, банкіра і ремісника в рівній мірі володіють якістю панування, коли і тільки коли вони претендують на покору і зустрічають покору своїм наказам як таким в соціально значущій мірі.» (Вебер, 2019)

До умов бюрократичного Вебер відносить товарно грошові відносини. Але не зрозуміло

Вебер також вказує на відношення бюрократії до демократичного ладу управління. Вебер вважає що це є явища, які суперечать один одному. Суперечать в тій мірі, в якій управління є окремою діяльністю. А з ускладненням управління, за Вебером, неминуче й збільшується потреба

За Вебером бюрократичне управління ґрунтується на двох обставинах. На тому, що всі мають рівну кваліфікацію для управління загальними справами. Та на мінімізації обсягу влади на одного службовця, тобто на розподілі влади. (Вебер, 2019)

І тим більше потрібно мати на увазі той факт, що демократія як така, не дивлячись на те і саме тому, що вона неминуче і всупереч власним бажанням сприяє бюрократизації, є противницею панування бюрократії і при певних обставинах завдає вельми чутливі удари і створює перешкоди бюрократичної організації.

На рівність учасників і мінімізацію панування функціонерів також часто роблять упор керівні органи всередині самого пануючого шару знаті (як в венеціанської або спартанської аристократії або аристократії ординарних професорів німецького університету), які застосовують ті ж самі демократичні форми (черговість, виборність на короткий термін, жереб). (Вебер, 2019)

Специфічність бюрократичної організації:

- Існує принцип жорстких адміністративних компетенцій.
- в наявності суворий розподіл регулярних видів діяльності,

- владні повноваження, необхідні для виконання цих обов'язків, також строго розподілені і забезпечені засобами примусу
- для постійного регулярного виконання розподілених таким чином обов'язків і реалізації відповідних прав передбачений планомірний набір осіб, що володіють необхідною загальною кваліфікацією.
- Існує також принцип службової ієрархії.
- Робота сучасного установи заснована на письмових документах (актах)
- передбачає зазвичай поглиблене професійне навчання

У повноцінному установі службова діяльність забирає всі сили чиновника, навіть незважаючи на те що обов'язкове робочий час в бюро може бути строго обмежена.

Виконання чиновниками їх службових обов'язків здійснюється на основі загальних, більш-менш суворих, більш-менш детальних правил, піддаються систематичному формулювання. (Вебер, 2019)

Вступ в службу навіть в приватному секторі трактується як прийняття особливого боргу службової вірності в обмін на забезпечення засобів гарантованого існування. Специфічний характер сучасної службової вірності полягає в тому, що в чистому вигляді вона являє собою не ставлення до конкретної особи за типом васальної або апостольської вірності - як, наприклад, в феодалних або патримоніальних структурах панування, - а служіння безособової функції. (Вебер, 2019)

Питання визначення гідних на посаду. Згідно чистого типу бюрократ призначається вищою інстанцією. Чиновник, обраний підданими, перестає бути чисто бюрократичної фігурою. (Вебер, 2019)

Все це породжує ряд наслідків для внутрішнього і зовнішнього становища чиновника.

Чиновник, обраний керованими, принципово самостійний по відношенню до вищих інстанцій, оскільки отримує своє місце не «зверху», від інстанцій, а «знизу», від мас, або ж не від начальства в службовій ієрархії інстанції як такої

Піддані як неспеціалісти можуть оцінити ступінь професійної кваліфікації кандидата на посаду тільки на основі власного досвіду, тобто згодом.

Питання логічності владних відносин. Яким чином з'являється перший керівник? Керуються зазвичай не фаховими якостями, а політичними послугами та заслугами претендента в професійній діяльності.

Німецький соціолог Макс Вебер розробив концепцію раціональної бюрократії як основи організації сучасного типу, яка прийшла на зміну організації патріархальної (за Вебером - патрімоніальної).

Бюрократична організація прийшла на зміну патріархальної, середньовічної адміністрації, при якій звичайній пересічній людині без грошей і зв'язків домогтися справедливості часто було практично неможливо: термінів розгляду справ не існувало, порядок їх виробництва і підвідомчість були вкрай невизначені. Втім патріархальна система мала і свої зручності, оскільки, знайшовши з "потрібною особою" належний особистий контакт, прохач міг без формальних зволікань (а часто – і всупереч закону) вирішити свою справу, і між ними виникали не холодні ділові, а теплі, часом дружні стосунки. Але, зрозуміло, недоліки такої системи явно переважували.

В якості альтернативи їй стала складатися інша, сучасна форма вирішення поточних справ, якій (в ідеалі) притаманні ведення справ компетентними й байдужими виконавцями, в повній відповідності до законодавства та процедури, впорядкованість діловодства, свобода від суб'єктивних впливів.

Словом, організація сучасного типу передбачає панування загальнообов'язкових регламентованих процедур, виконання яких не залежить від того, хто саме і по відношенню до кого їх виконує. Усі рівні перед єдиним

порядком. Уніфікація стає гарантією проти недоліків конкретних людей і можливих зловживань. Така концепція раціональної бюрократії, як її сформулював М. Вебер. За Вебером, основні характеристики бюрократії зводяться до наступних чотирьох: 1) компетенція кожного бюрократичного рівня чітко регламентована, тобто зафіксована нормативно; 2) ієрархічна організація бюрократичної структури заснована на базі твердо встановлених принципів посадової субординації; 3) вся формальна діяльність в середині організації (Поширення інформації, прийняття рішень, віддання наказів і директив і т.п.) здійснюється у формі письмових документів, що підлягають наступному зберігання; 4) всі посадові особи повинні бути хорошими фахівцями в області адміністрування, тобто бути компетентні не тільки в сфері своїх професійних посадових обов'язків (наприклад, юриста, економіста, інженера, військового тощо), але також і в області норм, правил і процедур діяльності бюрократичної організації в цілому.

На думку Вебера, розвиток бюрократії нерозривно пов'язаний з розвитком держави та капіталістичної економіки, адміністративні потреби якої неможливо задовольнити традиційними засобами. Цей процес також був тісно пов'язаний з іншим типово сучасним процесом - поширенням демократизації в сенсі вирівнювання традиційних відмінностей у статусі. Таке вирівнювання було лише відносним, оскільки для бюрократичної кар'єри потрібна певна освіта. Але перехід до демократизації означав, що управління більше не може залишатися привілеєм традиційних соціальних груп. А розширення цивільних прав, у свою чергу, вимагало такого ж ставлення з боку адміністративних органів до всіх осіб.

Основним джерелом теорії бюрократії Вебера є фундаментальна праця цього німецького соціолога "Економіка і суспільство". Для розгляду проблеми влади бюрократії важливі також його статті: "Політика як покликання і професія", "Парламент і влада в перетвореній Німеччині". У цих та деяких інших його роботах Вебер описує систему державного управління, що існувала в Німеччині на початку 20-го століття.

На думку Вебера, поширення бюрократії в сучасному суспільстві неминуче. Її розробка є єдиним способом подолати адміністративні вимоги великих соціальних систем. У той же час він вважав, що бюрократії притаманні великі недоліки, які справили серйозний вплив на природу суспільного життя. Сила бюрократії, при наявності її спеціальної освіти і компетентності. "Бюрократичний менеджмент", пише Вебер, "означає домінування через знання - і в цьому він є раціональним".

В іншому випадку Вебер визначив бюрократію як "організацію з пірамідальної структурою влади, яка використовує силу дії універсальних і безособових правил, щоб підтримати цю структуру. Зрозуміло, Вебер не прагнув у своїх визначеннях перелічити всі риси бюрократії як соціального явища. Втім, провідну її домінанту він зафіксував гранично чітко: бюрократична організація - найбільш раціональний інституційний пристрій для вирішення складних завдань управління в сучасному суспільстві, і основа її раціональності полягає в знеособленості її функціонування, що дає гарантії від свавілля конкретних виконавців. Друга сторона концепції Вебера полягала в тому, що бюрократію розглядали як особливу статусну групу зі специфічними поглядами та ціннісними орієнтаціями, які також прагнули мати владу в суспільстві.

З точки зору Вебера, сучасна бюрократія, як і бюрократія минулих епох, утворює особливу статусну групу, що займає привілейоване становище в суспільстві. Це зовсім не суперечило тому, що бюрократія підпорядковується у своїй діяльності централізованому контролю та дисципліні. "Офіційне визнання його високого статусу", написав Вебер, "не тільки сумісне з його бажанням підкоритися вищим, але й виконує функцію компенсації, що дозволяє підтримувати високу самооцінку." (Вебер, 2019)

Карл Маркс та Фрідріх Енгельс. Виробництво, управління та класи.

Що стали давно вже загальним місцем викриття бюрократії, власне, і пов'язані з цим специфічним проявом її паразитизму: в ситуації, коли

бюрократичні верхи перекладають роботу на нижчі ланки (строго відрізняти за ознаками раси, тобто від ланки до ланки), а самий бюрократичний низ, природно, намагається уникнути навантажень шляхом саботажу роботи і окупити їх поборами з керованих, стає очевидна економічна неефективність бюрократії, її нездатність виконувати свою суспільно корисну функцію - функцію управління. Громадський паразитизм же, власне, і полягає саме в цій неефективності. Неефективний колективний управлінець стає громадською тягарем.

Бюрократія є породженням не тільки суспільного розподілу праці, а й іншого об'єктивного фактора - недосконалості суспільного устрою. Тому бюрократія сама є недосконале суспільний устрій. Однак від бюрократа вимагають досконалих (ідеальних, якісних) рішень - подібно до того, як від селянина вимагають якісних продуктів, а від робітника - якісних деталей. Не будучи прямо зацікавлений в цьому і маючи можливість, на відміну від прямого виробника, розмазати відповідальність за ієрархією, бюрократ, природно, і не може, і не братиме необхідних від нього рішень.

Громадська неефективність бюрократії непереборна, оскільки бюрократія неминуче - в силу непереборності ієрархії - породжує в собі помилкову свідомість і неправдиву картину світу. Причину цього пояснив ще Маркс: «Бюрократія є коло, з якого ніхто не може вискочити. Її ієрархія є ієрархія знання. Верхи покладаються на нижчі кола в усьому, що стосується знання подробиць; нижчі ж кола довіряють верхам у всьому, що стосується розуміння загального, і, таким чином, вони взаємно вводять один одного в оману» (Маркс, 1954)

Це Марксове спостереження в повній мірі можна застосувати і до радянської реалізації влади.

Оскільки бюрократія породжує в собі і для себе помилкове свідомість, «знання», яким вона володіє - це помилкове знання, прирікає бюрократію на неефективне управління. Тому справжнє знання бюрократією заперечується.

«Дійсна наука, - писав Маркс, - представляється чиновнику беззмстовною». А раз так, бюрократія відторгає і носіїв справжнього знання.

Функціонально радянська «номенклатура» нічим не відрізнялася від будь-якої іншої бюрократії - крім того, що була, так би мовити, бюрократією в чистому вигляді: над нею не стояв ніякої правлячий клас.

Маркс з'ясував, що бюрократія підмінює реально поставлені перед нею цілі своїми власними, бюрократичним цілями: «Так як бюрократія є по своїй суті «держава як формалізм», то вона є таким і по своєї мети. Насправді ж мета держави видається, таким чином, бюрократії протидержавних метою ... Бюрократія вважає саме себе кінцевою метою держави. Так як бюрократія робить свої «формальні» цілі своїм змістом, то вона всюди вступає в конфлікт з «реальними» цілями. Вона змушена тому видавати формальне за зміст, а зміст - за щось формальне. Державні завдання перетворюються в канцелярські завдання, або канцелярські завдання - в державні » Це, зрозуміло, змінює і суть діяльності кожного окремо взятого чиновника: «Що стосується окремого бюрократа, то державна мета перетворюється в його особисту мету, в гонитву за чинами, в роблення кар'єри». Це забезпечує негативний відбір в бюрократичній системі. (Маркс, 1954)

Тому єдиним серйозним механізмом поліпшення функціонування бюрократії є репресія. Якщо виключити революцію як генералізовану репресію по відношенню до попередньої бюрократії (тобто як справедлива відплата), то таку репресію може здійснити тільки реальний власник засобів виробництва, якому служить бюрократія. Власник може виявити, що бюрократія функціонує неефективно - і піти по шляху кадрового загального скорочення чисельності бюрократії. Але так може вчинити тільки сила ззовні, сама бюрократія до чищення своїх рядів нездатна, є корпорацією і, отже, пов'язана корпоративною мораллю. Про неминучий корпоративізм бюрократії писав ще Маркс (Маркс, 1954)

Спеціальна суспільно корисна функція бюрократа - управлінська функція - скасовує паразитизм бюрократії. Більш того, чим більше чисельність і вплив бюрократії, тим більше привілеїв (де-факто або навіть де-юре) бюрократія привласнює собі, тобто тим більше паразитичної вона стає. Це загальне правило, яке поширюється на взагалі - з моменту виникнення бюрократії як суспільного феномена. (Маркс, 1954)

Оскільки одним з обов'язкових і неминучих принципів функціонування бюрократичної машини є її ієрархічність, то в міру розростання бюрократичного апарату бюрократичні верхи неминуче прагнуть перекласти якомога більше роботи на бюрократичні низи, тобто максимізувати свою власну паразитичність. А оскільки бюрократичний дух є дух казенної привілеї, бюрократичні низи, в свою чергу, намагаються відігратися на тих, хто до бюрократії не належить, тобто на тих, ким бюрократія управляє.

Питання управління, організації виробництва є питанням форм розподілення влади, а отже і питанням державності. Марксизм в цьому питанні пов'язує приватну власність, державу та класову структуру. Але все це так чи інакше є результатом відношень продуктивних сил та виробничих відносин. Що веде до поняття виробничості як такого.

РОЗДІЛ II КРИТИЧНИЙ ПОГЛЯД НА СУТНІСТЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ В МЕЖАХ МОДЕРНОГО СОЦІУМУ АБО САМОКРИТИКА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Ідеї Гумбольта

Вільгельм Гумбольт вивчав право, політику та історію у Франкфуртському та Геттінгенському університетах. Був дипломатом часів наполеонівських війн. Діяльність Гумбольта відбувалась в часи зародження Німеччини як національної держави.

Великий внесок у розвиток педагогіки вищої школи і підняття науково - освітній і загальнокультурного престижу Німеччини вніс Вільгельм фон Гумбольт. Необхідно особливо виділити положення, які В. Гумбольт у зв'язку із заснуванням університету в Берліні в 1810 р розвинув в записках Кенігсберзького і Литовського навчальних планів. Висловлене в цих роботах розуміння науки і освіти відповідало інтересам буржуазії і всіх зацікавлених в прогресі суспільства і науки класів і верств. Воно було позначено як з'єднання шкільного типу навчання навчанням під власним керівництвом або як перехід від одного до іншого. Наука повинна розглядатися як все ще до кінця не розв'язана проблема, і тому дослідження повинно бути постійним завданням вищої школи. Звідси випливає, відносини між учителем і учнями повинні будуватися інакше, ніж раніше. Не тільки перший існує для другого. Обидва існують для науки. (Якушкина, 2005)

Гумбольт вважав, що школа повинна вчити учнів вчитися. Учень вважається дозрілим для університету, «якщо він так багато чому навчився у інших, що він тепер в змозі вчитися самостійно». Гумбольт бачить завдання університетської освіти в створенні готовності до дослідження і підкреслює, що викладач вузу «вже не вчитель, а навчається вже більше не учень», так як навчається самостійно веде дослідження, а професор керує і підтримує його в самостійної діяльності. Мета викладання, на його думку, полягає в тому, щоб

навчити слухача самостійно мислити, познайомити його з основними принципами наукового дослідження. (Шушляева, 2018)

Бачимо що значення науки для держави, для суспільства зростає й стає таким, що породжує необхідність формувати спеціальну державну систему закладів спрямованих на досягнення найзагальніших цілей, таких як здатність до самостійного мислення. Якщо найголовніша вимога до закладу освіти є навчити мислити, то можемо й припускати характер виробництва яке висуває ці потреби. Це є виробництво постійно змінне. З точки зору робітника якому все що достатньо це вміти мислити, то це є виробництво змін. Під питанням лишається напрям цих змін, їх змістовне наповнення. Очевидно, що виробництво не існує без потреб, без споживача. Отож залишається питання про зміст поняття споживача.

Босенко про реформування вищої освіти

Босенко розглядає рух вищої освіти в межах соціалізму. Це викликає питання до розуміння соціалізму як суспільного взагалі. За маніфестом комуністичної партії який не є науковим документом, але є результатом теоретизування маємо наступні тези:

- Обмеження приватної власності і поступова експропріація великих власників.
- Організація праці або надання занять пролетарям в національних маєтках, фабриках і майстернях, завдяки чому буде усунена конкуренція робочих між собою, і фабриканти, оскільки вони ще залишаться, будуть змушені платити таку ж високу плату, як і держава.
- Однакова обов'язковість праці для всіх членів суспільства. Освіта промислових армій, особливо для сільського господарства.
- Націоналізація банківської та транспортної систем.

- Суспільне виховання дітей за державний рахунок. Поєднання виховання з фабричним працею.
- Спорудження великих палаців в національних владних, в якості загальних жител для комун, громадян, які будуть займатися промисловістю, сільським господарством і з'єднувати переваги міського і сільського способу життя, не що від їх однобічності і недоліків

Босенко в розгляді освіти звертає увагу на сутність навчання. Він пише: «Зрозуміти б, нарешті, що безпосереднє знання все ж цілком обумовлено "опосередкуванням, яке носить назву розвитку, виховання, освіти" І ось це щось спільне "розвиток, освіту" (і до того ж найвищої проби) і слід, перш за все, дати будь-якому студенту в будь-якому вузі. І лише потім, з цих позицій, з цієї спільної платформи давати безпосереднє спеціальне знання. У перші роки всім студентам повинна бути дана найвища підготовка, в тому числі і однакова для всіх серйозна філософська, літературна, фізична, природничо, політехнічна і т. Д., Для того, щоб у людини формувалися метод, спосіб мислення, пізнання, відносини до дійсності і вся гама почуттів.» (Босенко, 2004)

Це є цілком Гумбольтівська ідея про всесторонній розвиток особистості в найкращих його зразках. Очевидна ідея що спирається на необхідність наявності у робітників модерного виробництва наукової свідомості, широкого, всезагального підходу до здійснення праці. Це є один з етапів освітнього процесу, наступний етап має вже дві особливості.

«Потім студенти можуть бути розподілені по інтересам (факультетах), по галузевим, але фундаментальним напрямам без вузької спеціалізації (як-би по другому колу на вищому рівні), де вивчення спеціальності побудовано як промислово-виробничо-дослідницька (одночасно) робота. При такій побудові фахівець зможе на практиці виробляти здатність до застосування методу, ведучи велику науково-дослідницьку, педагогічну роботу як одне-єдине і неподільну справу. Законом має стати вимога: хочеш навчитися техніці - винаходи, конструй нові системи; літературі - пиши книги (а не просто читай), навчитися

вчитися - вчи іншого.»Вся справа тут в тому, що природознавство з науки про зовнішню природу (про часткові її формах, відповідних форм часткового виробництва) - спостерігається, що спостерігається, інтерпретується і так далі, - з розвитком суспільної практики перетворюється в людську науку - про виробництво людини. Тут, за словами К.Маркса, "природознавство включити в себе науку про людину в такій же мірі, в якій наука про людину включити у себе природознавство, і це буде одна наука" [9, 124]. Саме таку її і слід опановувати в сучасних науково-навчальних закладах. Ми живемо в історичний період власне переходу преднауки в дійсну науку, період переходу від часткових наук (природничих та суспільних) до однієї єдиної науці (історії). Живемо в період переходу на протипагу - від знання природи як чужої і протистойть людині природності (природознавство) не просто до суспільствознавства, не просто до знання природи суспільної сутності, а й до знання суспільної сутності природи і розгляду її в цілому, доведеної до розуміння того, що природне стає лише загальною формою саморуху суспільного, через яке природа продовжує себе і своє необхідне саморозвиток. (Босенко, 2004)

Характерно, що таке перетворення здійснюється дійсно як перехід на протипагу. Але і це ще не все. Перехід здійснюється і від природознавства, і від суспільствознавства до суспільнотворення, отже, до виробництва, до цілеспрямованих, планомірних революційно-практичних перетворень у людини, а не пізнання його, і перехід здійснюється як перехід до нового матеріалізму і його суті - не просто пояснювати світ, а змінювати його, революційно практично перетворювати. (Босенко, 2004)

Інна Семенець, реформи як управління змінами

Перехід від локальних проектів до системної трансформації освіти зумовлює потребу наявності в сучасній теорії освітніх змін належної вибіркової концептуальних схем (багатьох різних теорій і моделей) впровадження освітніх змін. Якщо детермінувати освітню систему як складну організацію соціальної сфери, зазначимо, що набір теорій організаційного

розвитку, заснований на концепції планування, ініціації та безперервного впровадження змін із залученням великої кількості учасників і зацентрований на якісній стороні перетворень, видається методологічно містким для побудови концептуальних моделей управління освітніми змінами. Однією з таких моделей, використання якої, на нашу думку, буде особливо підходящим для українських реалій, є селективна модель управління змінами, побудована на основі екологічної теорії організаційного розвитку. (Семенець-Орлова, 2018)

Загальні риси тенденції реформування, що відповідають селективній моделі управління змінами, наступні: зростання якості та багатоваріативності доступних публічних освітніх послуг для всіх груп учасників в умовах постійного збільшення різноманітності їх замовників (економічної, культурної, поведінкової); переорієнтація системи загальної освіти з держави, як монопольного замовника освітніх послуг, на інтереси та вподобання реальних споживачів (учнів, батьків, бізнес-, наукових та інших спільнот); створення конкуренції серед постачальників освітніх послуг і можливості вільного вибору постачальника споживачами (не нав'язаний інституційно вибір). Децентралізація системи управління освітою, створення опорних шкіл, відродження ідеї освітніх округів, активна участь громадськості в оновленні нормативно-правового забезпечення процесів реформування освіти в сучасній Україні є повністю відповідними вимогам часу та демонструють увагу і чутливість органів державного (публічного) управління освітніми змінами до громадян як клієнтів публічних освітніх послуг. (Семенець-Орлова, 2018)

Управління змінами залишають відкритим питання напрямку цих змін, що ми вже бачили у дослідженні Девіда Гребера. Він пропонує розглядати напрям змін у політичних категоріях консерватизму, а також в ідеологічній площині лівий-правий. Ідея селективного підходу спрямована пояснити цей напрямок. Але така ідея є досить суперечливою. Хоча б тому, що селективний підхід передбачає відсіювання, тобто виокремлення чогось. Відокремлення потребує основи, і потребує її в дійсності, а не в уяві тих, хто відокремлює. І тут без

розуміння закономірностей руху суспільного виробництва, а саме воно є споживачем освітніх послуг, не обійтися.

РОЗДІЛ III ОСВІТНІЙ ПРОЦЕС ТА ДОКУМЕНТООБІГ НА КАФЕДРІ СОЦІОЛОГІЇ КПІ ІМ. ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО (ЗА РЕЗУЛЬТАМИ ГЛИБИННОГО ІНТЕРВ'Ю)

Програма дослідження

Проблемна ситуація. Освіта в капіталістичному суспільстві має приватну та державну способи організації. Однак навіть приватна освіта підпорядковується державними стандартам. Держава виступає гарантом якості диплому, а отже і навчальної програми і в остаточному рахунку навчального процесу. З одного боку виникає питання щодо працевлаштування, тобто способу розподілення й споживання робочої сили, а звідси рухаємось і до питання місця диплому в цих економічних процесах. Тобто питання значення диплому як свідотства про якість робочої сили. А з іншого боку маємо питання змісту організації державної освітньої системи. Перший погляд на процес організації показує наявність такого явища як документообіг, а також пов'язаних з ним владних відносин. Документообіг як форма організації за визначенням має матеріальне вираження. Це є звертання до *вже існуючих* форм. Разом з цим, вища освіта є по-перше, рухом науки, тобто рухом пізнання, рухом створення нового взагалі і, по-друге, вираженням освіти, тобто є створенням знання по відношенню до кожного окремого індивіда, тобто відтворення всього руху науки в розвитку окремої робочої сили. Стає очевидним протиріччя між такими поняттями в організації освіти як існуюче та створюване що і спонукає до більш глибокого розгляду освітнього процесу та форм його організації.

Об'єкт: процес організації освітнього процесу на кафедрі соціології КПІ ім. Ігоря Сікорського.

Предмет: досвід, погляди, оцінки робітників кафедри, учасників процесу організації освітнього процесу.

Мета: Описати, виразити в цілому виробничий процес, що уможливорює надання освітніх послуг студентам

Завдання:

- Описати зміст освітньої діяльності на рівні кафедри.
- Оглянути зв'язок освіти та суспільного виробництва, що може виражатися у співпраці з підприємствами та установами.
- Виокремити чинники які впливають на формування засобів праці робітників кафедри.
- Визначити спосіб прийняття рішення щодо формування змісту курсу та охарактеризувати цей спосіб з погляду вмісту документального в ньому.
- Охарактеризувати ієрархічність в процесі узгодження .
- Охарактеризувати засоби контролю якості освітнього процесу кафедри.
- Охарактеризувати вплив держави на освітні зміни на рівні кафедри.

Гіпотези:

- Наявний безпосередній зв'язок виробничої та дослідницької діяльності.
- Процес організації освіти є постійно змінним, є самозмінним, що виражається у постійній реформі засобів освіти.
- Засоби освітнього процесу створюються та входять у освітній процес силами їх користувачів
- Наявні безпосередні засоби прийняття та ухвалення рішень.
- Контроль якості відбувається як власне кафедрою, так і з боку держави.

Вибірка: Найзагальніше й водночас найконкретніше розуміння змісту діяльності кафедри має власне той, хто очолює кафедру. У випадку КПІ. ім Ігоря Сікорського є окрема посада завідувача кафедри. Відповідно той, хто її займає обґрунтовано є респондентом мого дослідження. Збір інформації щодо документообігу на кафедрі доцільно здійснювати враховуючи посаду за якої зафіксована саме ця діяльність, тобто секретар кафедри або його змісник.

Аналіз результатів

Освітня діяльність відбувається в межах академічних груп. На кожную академічну групу формується навчальний план. Формування навчального плану відбувається як з боку студентів так і з боку кафедри. Кафедра формує навчальний план на основі освітньої програми яку до цього було створено працівниками кафедри. Тобто сформаний перелік дисциплін, та зміст цих дисциплін. В свою чергу освітня програма формується не тільки на основі бачення робітників кафедри, котре формується також під впливом різноманітних чинників які буде описано пізніше, а ще й у відповідності з формальними вимогами, які висуваються органами виконавчої влади України, а також внутрішніми розпорядженнями. Одним з таких органів є Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти яке було створене в 2014 році. Останнє здійснює акредитацію освітніх програм. У здійсненні акредитації За постановою Кабінету Міністрів України від 30 грудня 2015 року визначено документи що визначають формування ліцензійних умов, а саме: «“Про освіту”, “Про вищу освіту”, “Про професійно-технічну освіту”, “Про загальну середню освіту”, “Про дошкільну освіту” та “Про ліцензування видів господарської діяльності”».» Вимоги які висуваються Кабінетом Міністрів України мають формальний характер. Визначаються вимоги до науково педагогічного складу що здійснює освітню діяльність. Наприклад, визначається частка працівників з науковим ступенем або вченим званням певного рівня. Тобто визначається за формальним критерієм «вченість» групи забезпечення спеціальності. Також є вимоги щодо наявності проведення власне освітньо-дослідницької діяльності. Тобто різні види наукового керівництва та участі у суспільному виробництві.

Але окрім вимог Кабінету Міністрів України освітньо професійна програма формується «на основани документа «Стандарт вищої освіти соціології». В ній вже вказано змістовні результати освітнього циклу. Вони сформовані у вигляді переліку компетенцій та результатів навчання.

Одже стандарт вищої освіти формує вже вимоги, які можуть бути орієнтиром при формуванні змісту освітньо-професійної програми. Стандарт

формується Міністерством освіти та науки України за постановою Кабінету Міністрів України та в межах діючого законодавства.

Освітньо професійна програма формується робітниками кафедри та узгоджується спеціальною комісією. Ця комісія сформована з робітників кафедри «Из наших преподавателей» (Додаток А) із дотриманням умов до формування такої комісії.

«В комиссию входит глава и разработчики программы. Собирается комиссия, рассматривает эти замечания , что-то принимают, что-то отклоняют» (Додаток А)

Кінцеве узгодження перед використанням освітньої програми проходить на рівні університету:

«Освітня програма розробляється на кафедрі, потім вона утверджується на ученом совете КПИ. После этого, вот приезжали эксперты, назначенные НАЗЯВО, они проводят экспертизу этой программы и передают НАЗЯВО свои выводы. Потом НАЗЯВО уже принимают решение годится или не годится.» (додаток А)

Наявний зв'язок дослідницької та освітньої діяльності

«Діяльність викладачів всіх рівнів, повинна відбуватися за кількома основними лініями. Перша безумовно, це викладацька діяльність, розробка навчальної дисципліни, їхнього методичного забезпечення. Друге, в чому в нас КПИ приділяють дуже велику увагу, це те що викладачі залучені до Наукової інноваційної діяльності. Вони проводять дослідження. Результати цих досліджень друкують. І інноваційна діяльність - це те що вона намагається власне запропонувати якісь новий продукт, який буде взято на озброєння.» (Додаток Б)

Засоби освітнього процесу створюються та входять у освітній процес силами їх користувачів.

Процес організації освіти є постійно змінним, є самозмінним, що виражається у постійній реформі засобів освіти:

«Існуюче методичне забезпечення ми регулярно переглядаємо, вносимо модифікації, актуалізуємо, додаємо літературу, якщо виникає потреба, це по-перше. По-друге, навчальні плани в нас постійно вдосконалюються, еволюціонують у позитивному сенсі, ми постійно переглядаємо ці дисципліни.» (Додаток Б)

«Тобто ми створили, я вважаю, непогані з самого початку були плани, але ми дивилися на практику реалізації, дивилися на відгуки стейкхолдерів, на представників ринку праці, на думку студентів» (Додаток Б)

Контроль якості відбувається як власне кафедрою, університетом, так і з боку держави. Можемо бачити контроль якості діяльності з боку університету: «Відповідно ця діяльність знаходить, поцікавтесь, візьмете положення про рейтинг НПП, таке арифметичне вираження, що кожен співробітник КП, за рік роботи повинен набрати 1000 балів» (Додаток Б)

Але такий контроль має формальний характер оскільки базується на кількісних показниках. Контроль якості відбувається з боку академічної спільноти: «Але професійна спільнота для того і є щоб вже здійснювати змістовне оцінювання, що ми робимо. Власне я роблю із колегами відповідальними за наукову роботу, методичну роботу.» (Додаток Б)

Найявні безпосередні засоби прийняття та ухвалення рішень, такі як рада чи засідання колективу.

«Да на заседании решают. Для членов комиссии должны быть, есть критерии определенные.» (Додаток А)

Підсумовуючи можемо сказати що існує певний контроль з боку держави. Існують стандарти яких необхідно дотримуватися. Тобто відповідальність за засоби праці освітньої спільноти опосередкована державою та формальним апаратом влади в якому спеціально окремо задіяні робітники. Це може

відбуватися з метою регулювання ринку освітніх послуг. Тобто маємо факт, що освіта формує вартість і сама є вартістю.

Висновки

Проблема бюрократії має два теоретичних рішення. Перше веде до понять цілі та засобів. Тобто є рішенням в межах розуміння діяльності. І оскільки розглядається діяльність остільки розглядається сутність людини. Це є категорії естетики та психології. Тобто соціологічний зміст проблеми можливо має рішення в межах іншої дисципліни. Інше рішення можливо у понятті влади, держави та способів організації соціального руху, а звідси до інтересів соціального. І тут повертаємося до дослідження фундаментальної категорії соціології – соціальне, суспільне. У межах конфліктологічної парадигми можемо розглядати суспільне як єдність виробничих сил та виробничих відносин. Звідси один з виходів є вихід на класові інтереси, та на сутність виробничих сил, тобто до питання виробничості праці. До такого розуміння веде марксизм, а також в деяких припущеннях Р. Мертон.

Щодо місця документообігу в русі вищої освіти, то виходячі з її специфічного змісту, а саме з того, що саме вища освіта (в модерному соціумі) визначає форми майбутньої організації суспільного виробництва, то вона за визначенням потребує неформального, гнучкого, безпосереднього способу організації, і в сутності є завжди самоорганізацією. Тож рух бюрократичного або не стосується суттєво змісту діяльності, або приводить до знищення здатності до руху освітнього процесу, а отже і до самовиродження й самознищення. Наявність контролю ззовні при постійно змінному процесі виробництва породжує працю яка не спрямована безпосередньо на виробництво. Тобто частка праці спрямованої на обробку «матеріалу» в робочому дні зменшується, а одже й маємо передумову зменшення продуктивності праці.

Так чи інакше питання бюрократії у вищій освіті є питанням впливу держави на вищу освіту, а отже і питанням держави взагалі.

Список литературы

- Jackall, R. (1988). Moral mazes: The world of corporate managers. *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 598–614.
- Merton, R. K. (May 1940 г.). *Bureaucratic Structure and Personality Social Forces csun.edu*. Получено из csun.edu:
<http://www.csun.edu/~snk1966/Robert%20K%20Merton%20-%20Bureaucratic%20Structure%20and%20Personality.pdf>
- Босенко, В. А. (2004). *Воспитать воспитателя*. Киев: Всеукраинский союз рабочих.
- Брокгауз, Ф. А. (1891). *Энциклопедический словарь*. Санкт-Петербург.
- Вебер, М. К. (2019). *Хозяйство и общество. Господство*. Москва: Издательский дом Высшей школы экономики.
- Вербець, В. В. (2006). *Методологія та методика соціологічних досліджень: Навчально-методичний посібник. – Друге вид. доп. і перероб.* Рівне: РДГУ: Інститут соціальних досліджень.
- Грэбер, Д. (2016). *Утопия правил: о технологиях, глупости и тайном обаянии бюрократии*. Москва: Ад Маргинем Пресс.
- Дмитрівна, Л. Д. (2019). Критика теорії і практики бюрократії. *Аспекти публічного управління*, 5-11.
- Дмитрович, П. В. (2018). Європейська та антиєвропейська тенденції в сучасній освіті. *Людинознавчі студії. Серія «Філософія»*. Випуск 36, 69-82.
- Кабмін. (15 06 2020 р.). *Про затвердження Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності*. Отримано з Законодавство України: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1187-2015-%D0%BF>
- Карл Маркс, Ф. Э. (1848). *Маніфест комуністичної партії*.
- Козлова, Л. А. (2015). *Институт бюрократии во Франции: теория и практика - Диссертация на соискание ученой степени*. Получено из mgimo.ru: https://mgimo.ru/upload/docs_6/diss_kozlova.pdf
- КПІ. (13 червень 2020 г.). *Документи*. Получено из Освітній процес в КПІ ім.Ігоря Сікорського: <https://osvita.kpi.ua/docs>
- Маркс, К. (1954). *Карл Маркс и Фридрих Энгельс. Сочинения*. Москва: Государственное издательство политической литературы.
- Мертон, Р. К. (2006). *Социальная теория и социальная структура*. Москва: АСТ.

- Огієнко О. І. (2014). Модель дослідницького університету В. ГУМБОЛЬДТА. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*, 53-61.
- Семенець-Орлова, І. А. (2018). *Державне управління освітніми змінами в Україні: теоретичні засади*. Київ: ЮСТОН.
- Спирidonova, В. А. (1997). *Бюрократия и реформа (анализ концепции М. Крозье)* iphras.ru. Получено из iphras.ru:
https://iphras.ru/uplfile/root/biblio/1997/Spiridonova_1.pdf
- Сурмин Ю.П., Т. Н. (2000). *Методология и методы социологических исследований*. Киев: МАУП.
- Тарасов, О. М. (8 Октябрь 2010 г.). *Бюрократия как социальный паразит* commons.com.ua. Получено из Спільне: журнал соціальної критики:
<https://commons.com.ua/uk/byurokratiya-kak-sotsialnyj-parazit/>
- Шушляева, О. Н. (2018). *Развитие идеи классического университета в концепциях немецких ученых* cyberleninka.ru. Получено из cyberleninka.ru:
<https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-idei-klassicheskogo-universiteta-v-kontseptsiiyah-nemetskih-uchenyh>
- Якушкина, Л. П. (2005). *Ретроспективный взгляд на самостоятельность в высшей школе* - cyberleninka.ru. Получено из cyberleninka.ru:
<https://cyberleninka.ru/article/n/retrospektivnyy-vzglyad-na-samostoyatelnost-v-vysshey-shkole>

Додатки

Додаток А

Транскрипт інтерв'ю з працівницею кафедри (переклад)

С – інтерв'юер

В – респондент

С. Алло, так.

В. Наші викладачі, вони ґрунтуються на європейському досвіді, спілкуються з європейськими колегами. і поява ось у нас була програма швейцарська , приїжджали до нас іноземні лектори. Розповідали як вони навчають, на основі спілкування з ними наші викладачі проходили курси по медіації. Є «Спілка медіації України» і вони теж проводили курси для наших викладачів. Збиралася інформація від тому, що повинен включати в себе курс «Деталізація Врегулювання конфліктів»

С. Є конкретні дисципліни, вони мають якісь назви. Ви можете сказати, хто вибирає це назва і як формується ось зміст дисципліни. Бере участь тільки викладач? Це якось узгоджується або НЕ узгоджується з кимось.

В. Дисципліни формується на підставі документа «Стандарт вищої освіти соціології». Спираючись на цей стандарт, розробляється освітня програма на цю спеціалізацію. Програма формується нашими викладачами і потім виставляється на сайт на громадське Обговорення.

С. На громадське Обговорення? На Сайт?

В. Так. Потім проводиться обговорення, по отриманим зауважень проходить методична комісія. У комісію входить глава і розробники програми. Збирається комісія, розглядає ці зауваження , щось приймають, щось відхиляють.

С. Хто може входити в цю комісію? Знаєте як вона формується?

В.Із наших викладачів. Глава комісії Енин, розробники освітньої програми. Я можу скинути. З наших викладачів, вони спочатку формують цю програму і виставляють на обговорення.

С. Як відбувається вибір членів комісії? На засіданні напевно відбувається? В. Так на засіданні вирішують. Для членів комісії повинні бути, є критерії певні. Критерії: повинні бути кандидатом наук по соціології, філософських наук. Тобто є критерії, по яким відбирають кандидатів, які можуть розробляти таку програму.

С. Ці критерії встановлені напевно теж в рамках законодавства?

В. Так

С. Зрозумів. Є комісія яка діє, вона формує цей план. Ну точніше формує зміст дисциплін, виходить і потім хтось, як-то стверджує. Як стверджується програма?

В. Освітня програма розробляється на кафедрі, потім вона затверджується на вченій раді КПП. Після цього, ось приїжджали експерти, призначені НАЗЯВО, вони проводять експертизу цієї програми і передають НАЗЯВО свої висновки. Потім НАЗЯВО вже приймають рішення годиться або НЕ годиться.

С. Це окрема освітня програма ? Наприклад «Соціологія» або «Конфлікт ...»

В. Соціологія це спеціальність. Акредитується Освітня програма, вона на спеціалізацію. У нас зараз вона тільки одна «Врегулювання конфліктів и медіація», але в рамках соціологи. С. Я зрозумів, да. На вченій раді. Зараз секундочку, я гляну в свій гайд, який я складав. Якісь ще питання. Можете будь ласка сказати, де ці критерії прописані, щоб можна було відбирати членів комісії, знаєте як це називається?

В. Я можу записати собі питання і написати або завтра сказати, зараз НЕ пам'ятаю конкретний документ. Я уточню.

С. Є чи якісь Освітні процеси пов'язані з написанням монографій, дисертацій. Знаєте щось про це?

В. Ні, напевно я щось можу підказати по приводу монографій. Знаю що написані монографії теж проходять через комісію КПП і вона видають згоду.

С. Спасибі за ці відповіді .

С – інтерв'юер

П – респондент

С. Почну з освіти. Студент ходить на лекції, на семінари. Яким чином відбувається формування навчального плану ?

П. Гарне питання, тут насправді два питання, по перше – початковий план, освітня професійна програма яка є основою розробки навчального плану, формулює основні цілі – певної освітньої програми бакалаврського рівня, як Ваше наприклад, і основні компетентності, які студенти повинні отримати. Ця документація до речі вся є в нас на сайті . Повивчайте и використовуйте. Далі, ну а це такі абстрактні речі, про які треба знати, Ви про це пишете, але все ж таки те що знаєте безпосередньо видно і те що дає Вам знання теоретично: і досвід і практичні навички, Це безумовно: навчальний план, як що по простому, дуже вульгарно описати, то навчальний план – це список курсів, навчальних дисциплін, які Ви впродовж свого навчання слухаєте і опановуєте, от і все. Як розробляється навчальний план? Ми, завжди, до цього завдання підходили, я вважаю, відповідально і вважали це завдання складним, комплексним і багаторівневим. Я керую кафедрою с 2013 року, відповідно, якщо це невеличку передісторію зачепити, може навіть подивитесь, якщо на кафедрі збереглися, поцікавтесь у Любов Іванівни, якісь оці навчальні плани попередніх епох, можна навіть за додатком до диплому подивитися, от наприклад в Анни Куровської, о в її візьміть інтерв'ю, вона дуже сором'язлива людина, критична до себе, буде казати що, вона не компетентна. Скажіть що Ви від мене і я дал Вам карт-бланш, а їй кажу що вона компетентна. Бо вона дійсно компетентна і вона пише на цю тематику. Іще подивитись на сайті кафедри, хтось з наших минулих випускників писав про бюрократію. Ващук здається. Подивитись на сайті оці дипломні роботи. Передивитись їх не так багато, пару десятків, всі магістерські і

бакалаврські вже здається з'явилися х минулого року. Бо тут чесно кажучи в мене накладається один рівень на інший особливо в кінці. Ми з самого початку, коли я став завідувачим кафедри, почав знайомитися з усією цією документацією, то я побачив що навчальні плани, ми говоримо про бакалавра, тому ще найбільше нас цікавить, так от навчальні плани на рівні бакалавра соціології, бо саме бакалавр соціології пропонувала наша кафедра здається завжди, кажу здається, тому що настільки було все заплутано і ніхто, навіть з адміністрації не може чітко пояснити, коли, що, де було в якому вигляді. Але більшу частину історії кафедри, наприклад десятих років, то кафедра пропонувала бакалавра соціології. Але була велетенська проблема, навчальний план бакалавра соціології, освіти соціологічній абсолютно не відповідав. Ще раз наголошую абсолютно, тобто там не було дисциплін, єдина дисципліна яка стосувалася, наприклад, методів, соціологічних досліджень, була дисципліна декана, то Методологія, і Вона була набагато менша, в кілька разів менша «Методологія» - і називалась інакше «Методологія методів соціологічних досліджень». Власне чогось іншого пов'язаного з роботою з інформацією, комп'ютерна обробка, статистична, не було. Математичні методи викладав якийсь доктор технічних наук з авіаційного університету, який просто читав математику, теорію вірогідності, ніякої соціології там не було, ну зрозуміло він не соціолог. То ми відповідно це проаналізували, схопилися за голову і почали думати, як створити план, який буде власне відповідати назві нашої програми, нашої кафедри соціологія. І для того почали дуже активно спілкуватися, в першу чергу з представниками провідних соціологічних шкіл, які є в Україні. В першу чергу звісно Київський університет ім. Т. Шевченка, Київ-Могилянська Академія, інститут соціології, бо вони ж готують аспірантів, тому до освіти мають відношення, плюс багато хто з провідних співробітників інституту соціології і викладають в різних закладах вищих, відповідно мають великий досвід педагогічний. Харківський університет і Львівський університет. Тобто фактично ми консультувалися, просили, брали навчальні плани для ознайомлення і консультувалися з провідними представниками всіх

соціологічних шкіл. Звісно у нас на факультеті, таку міждисциплінарну групу створили, на чолі з деканом і безумовно спілкувалися з студентами в тому контексті, що задавали питання : «Які недоліки? Які проблеми? Чого не вистачає?». Зрозуміло, тут одностайно була відповідь : «Не вистачає навичок практичних». І безумовно долучили до цих дискусій до цих розмов власне соціологічної професії, польової. Для початку запитували споживачів наших послуг. Хто наші споживачі? Це студенти в першу чергу, а потім студенти виходять на ринок праці і їхні роботодавці-споживачі опосередковано стають, тобто ринок праці є споживачем того, що ми вкладаємо, пропонуємо студентам. То якщо ми нічого не пропонуємо, то де це студентів взяти. Зрозуміло що є здібні завжди, наша країна багата на таланти. Люди звикли самотужки виходити з скрутних ситуацій. Та це вважається абсолютно аморально тільки на це покладатись, бо навіщо ж ми тоді існуємо, отримаємо гроші, якщо ми не пропонуємо конкурентоспроможних навичок і знать. Відповідно всі в унісон підтверджували що недостатньо таких навичок практичних, тобто навичок, які дозволять знайти роботу і влаштуватися за фахом, тому що і суто соціологічна робота в соціологічних компаніях, маркетингова робота, робота з кадрами, вони всі вимагають одного: збору інформації, аналізу і обробки. А для цього потрібно багато чого знати і набити руку саме з точки зору практичних навичок. Як формулювати анкету, які гіпотези висунути, як її зібрати, як обробити, проаналізувати. А потім, не менш важливе, як її презентувати, щоб замовник, який точно не є соціологом, в якого голова забита різними бізнесовими, фінансовими справами, щоб він подивився на ваш звіт, і з нього все зрозумів та позитивно оцінив вашу роботу. Щоб не було такого, щоб ви завалювали його якимись си-квадратами і він змушений був в цьому розбиратись. А звісно розбиратися ніхто не буде і це викинеться, а співпраця припиниться з такими соціологами. Тобто бачити багато суперечливих вимог, потрібно бути високого рівня але з іншого боку треба бути здатним цей високий рівень подавати в зручній упаковці. Будь-який клієнт, більшість клієнтів не є соціологами, може це

зрозуміти, сприйняти, взяти до уваги і працювати з цими даними, звітами, які ви йому надали. Це практичний аспект.

Але придивилися також до теоретичного, тому що теорія, наша філософія освіти полягає в тому що теорію і практику протиставляти не треба – це є дуже хибний шлях. Коли говорять – от дайте більше практики, теорія не потрібна, або навпаки кажуть, теорія – це все, практика не потрібна. Цю фразу приписують Ейнштейну, але можливо її сказав американський філософ Джон Уік, звучить вона так напевне «Немає нічого більш практичного, ніж гарна теорія». Тому відповідно, для того щоб ці практичні навички застосувати, насправді, реально і на високому рівні, того що цим вище ваш рівень відповідальності, тим більш узагальнене мислення вам потрібно мати і критичне мислення – це позначає ставити все під сумнів, все перевіряти, дивитися на суспільство і бачити не якісь атомізовані індивіди, чи маленькі групки, а суспільство, цілісність, тобто за деревами бачити ліс, а не відокремлені дерев, то тут безумовно потрібна історія, теорія, соціології спеціалізовані, раніше їх називали «галузевими», але цей термін я не вважаю вдалим. Соціологія яка застосовує весь свій арсенал, для якихось спеціалізованих сфер – таких як політика, культур, економіка, злочинність, держава і таке інше. Тому ми радикально переглянули (історія соціології).

П. Я людина яка захищала всі свої дисертації з історії теорії соціології і то я з жахом дивився на ці програми з історії соціології, які давалися студентам першого і другого курсу, де вони були напхані просто велетенською кількістю імен без жодного ретельного аналізу, оцих от персоналій. Декого я не знав, повторюсь, я людина, яка спеціалізується на історії теорії соціології. Зрозуміло що це була профанація і так опонувати матеріал неможливо. В історії соціології дуже багато було персоналій які заслуговують на повагу але ми поміркувавши, поспілкувавшись із студентами, зробили висновок що тут треба приймати радикальні рішення, жорсткі рішення, в якому плані, що з історії соціології виокремити ключові, вузлові фігури, без яких неможливо ніяк. Тому що Арістотель – це така.. фігура. Тобто ми здійснили такий собі розумовий

експеримент. Якщо прибрати от Арістотеля, Платон, Маккіавелі, Гобса , то що буде с історією соціології – будуть проблеми, будуть велетенські лапки. Що буде якщо прибрати такого достойника на ім'я Гальтон, чули про нього?

С. Не згадую

П. Тому що Ви його не вчили. Я про нього довідався з отої програми старої, яка була задовго до Вас. Ми змогли почати це в 2014 році, за два роки до Вашого вступу. Цікавий індивід такий британський, він один з винахідників дактилоскопії, піонерів сучасної криміналістики, тобто заслуговує на всіляку повагу. Але якщо його прибрати з історії соціології – нічого не трапиться. Абсолютно нічого. Цікавих особистостей багато, а от тих хто зберіг свою актуальність для сучасної соціології, для сучасного суспільства, для розуміння суспільства, то їх все ж таки набагато менше. Відповідно ми лишили тільки ключові фігури, які досі впливають на наше мислення, на наш дискурс, на наш аналіз суспільства в якому ми живемо. От власне якщо тривалу історію в якусь формулу втиснути, така от історія йшла. Ми консультувалися з клієнтами програми, з студентам, що їх не задовольняє і намагалися уважно слухати і взяти на озброєння, плюс консультувалися з провідними колегами, експертами академічних центрів, з закордонними колегами. Потім зібравши справедливі незадоволення студентів, йшли до колег, видатних соціологів, казали що запропонувати щоб незадоволення змінилося задоволенням.

С. Чи може університет, чи факультет, чи міністерство освіти якимось впливати, чи має якимось відношення до освітньої програми?

П. Кабінет міністрів може, визначаючи обов'язкові дисципліни, оці от знаєте ОБЖД. Постановою Кабміну ще з часів Яценюка, в зв'язку з окупацією Криму, конфліктом на Сході України, вирішили, що це от допоможе нам виживати. Це запроваджене Кабінетом Міністрів. Ще міністерство може визначати дисципліни, які він вважає необхідними для вивчання, відповідно вони повинні бути в навчальному плані це наприклад, іноземна мова або фізкультура або охорона праці. Ні охорона праці це здається кабмінівська. І

дисципліни в рамках певних блоків, наприклад, обов'язкова повинна бути філософська дисциплін, історична дисципліна, це вирішує міністерство.

С. Чи здійснюються якісь перевірки якості викладання цих дисциплін, результати з боку університету.

П. Наскільки я розумію, контроль формальний. Кафедра подає навчальну, робочу програму, вона розглядається на методичній раді університету і затверджується. Власне далі університет до цього справи змістовно не має, тут контроль якості повинні здійснювати споживачі, студенти, тому що наприклад, я як завідувач кафедри теж не можу це контролювати, тому що не я вибираю викладача, не я впливаю на зміст програми і тому тут важливий зворотній зв'язок з і активність студентів якщо вона не задоволені. То вони повинні інформувати кафедру, а вже тоді з інформацією я можу працювати далі. Слушне питання надзвичайно слухне і нажаль, відповідь мене самого дуже не задовольняє.

С. Перейду до наукової площини. Тобто є на кафедрі працівники, це викладачі. І є посади, як я розумію, з наукової точки зору. Розкажіть будь ласка, які ці наукові посади, і яка робота проводиться.

П. Дивіться, по-перше, є наукові ступені і вчені звання. Наукові ступені –це кандидат наук, доктор наук, вчене звання - це доцент, професор. І є посади – це викладач, асистент є - але на нашому факультеті такого нема, тому викладач, старший викладач, доцент, професор. Посади викладача, старшого викладача можуть займати обіймати люди і без кандидатського ступеня. Але це вже відходить в минуле, це так що по інерції залишилося. Ну тільки викладач може бути без ступеня, старшого викладача це вже фактично неможливо це тільки ті хто раніше отримували цю посаду без ступеня, це посада це не звання. Звання доцента - це диплом який, за рекомендацією університету видає Міністерство і відповідно він дає вам додаткові права. Тобто якщо ви підете з нашого університету без звання доценту, наприклад то мало шансів в іншому університеті щоб взяли на посаду доцента. А якби було таке звання то і шанси набагато вищі. Зрозуміло, чим вища посада, тим більша заробітна плата.

Діяльність викладачів всіх рівнів, повинна відбуватися за кількома основними лініями. Перша безумовно, це викладацька діяльність, розробка навчальної дисципліни, їхнього методичного забезпечення. Друге, в чому в нас КПІ приділяють дуже велику увагу, це те що викладачі залученні до Наукової інноваційної діяльності. Вони проводять дослідження. Результати цих досліджень друкують. І інноваційна діяльність - це те що вона намагається власне запропонувати якісь новий продукт, який буде взяти взято на озброєння. Оскільки ми працюємо з інститутами, з суспільством, то ми пропонуємо матеріальні продукти організаційно-управлінські. Ми брали участь у порівняльному проекті з 6 білоруськими колегами. Зараз намагаємося з латвійськими таку співпрацю започаткувати. Тобто освітня - це методична складова, наукова, інноваційна і організаційно-виховна, тобто організація таких заходів: конференції, олімпіади, взаємодія зі студентами, тому що ви з одного боку люди дорослі, з іншого боку молоді. Наш університет абсолютно справедливо виходить з того, що ми як люди трохи доросліші, відповідно з трохи більшим досвідом можемо запропонувати в плані якогось життєвого досвіду, що буде вам корисне. Відповідно ця діяльність знаходить, поцікавтесь, візьмете положення про рейтинг НПП, таке арифметичне вираження, що кожен співробітник КПІ, за рік роботи повинен набрати 1000 балів, 450 за методичну роботу 450 за наукову і 100 балів за організаційно-виховну. Для прикладу одна стаття в україномовному виданні це 100 балів, в міжнародному виданні це 200 балів, міжнародна конференція це 50 балів і таке інше. Тому відповідно з того, це дуже гарний інструмент наш ректор запропонував і тому ,я як завідувач кафедри наприкінці року отримую ці таблиці і мені зрозуміло чітко, хто що робив, а хто що не робив. Якщо людина не робить, чи дуже мало - це підстави для дуже серйозної розмови, а потім якщо немає виправлення і для організаційних висновків.

С. Як формується ця таблиця?

П. Яка сама? Рейтинги? Візьміть положення про рейтинг, це ціла брошура. Наказом ректора формується за пропозиціями навчально-

методичного відділу. Там дуже багато складових, всі види роботи, вони мають певну, банальну вартість. Така праця відбувається в діалозі з нами, але переважно сама адміністрація. Членство в спецраді дає 30 балів, перебування в редколегії 50 і таке інше.

Зроблено з метою щоб викладачі були активними, розуміли вигоду від такої громадської діяльності. Це заохочується, а невиконання піддається санкціям. Відповідно такий дуже непоганий стимул щоб всі були активнішими в рамках своєї професійної діяльності

С. Є якісь перевірки чи спосіб подивитись на якість такого рейтингу?

П. Мені все більше подобаються ваші питання. Абсолютно - це саме те, з чим я зіткнувся. Тому що дійсно в нашій системі будемо відверті, дуже легко неякісні речі друкувати. На жаль, мається на увазі в українській системі, не КПШ-шної, ми тут дійсно радикально від багатьох інших відрізняємося. В українській системі дуже багато так званих комерційних видань, які отримали статус фахових і вони за гроші друкують будь-кого, і будь-що. Навіть останні несинітниць, навіть плагіат. В КПШ ми відхиляємо тези на конференції професорів, немає такої конференції де я не зіткнувся б з скандалом. Не можуть зрозуміти як це так, за плагіат можуть видалити тези. Завжди всіх інших друкують, я ж гроші плачу, що з вами не так. Не розуміють, коли кажемо про кодекс академічної чесності, вони цього на жаль не розуміють. Це не вигадані, а конкретні заклади з яких були професори, які давали плагіат. Причому такий плагіат, знаєте, дитячий, тобто професор, наприклад, подає тези, які є плагіатом зі статті, яка надрукована була в газеті «Дзеркало тижня». Відома газета, ну тобто знайти цей плагіат це дві секунди. Тут навіть не просто людина вкрала, а от вкрала цінічно-відверто. Тому відповідно університет просто рахує кількість, університет не має змоги перевірити якість, але як завідувач кафедри здійснюю контроль безумовно за якістю, тобто я дивлюсь, я заохочую співробітників друкуватися в якісних виданнях. Я дивлюся, переглядаю фінальну продукцію. Ці рейтинги допомагають отримати інформацію, за рік, хто що зробив, де

надрукував, і відповідно зараз все доступне онлайн. Я маю змогу або колег просити надати відповідні матеріали або сам за посиланнями піти і почитати, свою оцінку сформулювати. Потім вже приймати відповідні рішення, тому що дійсно були люди, які займалися профанацією, але активною профанацією, кількісно все виконували. Коли я подивився, я до речі набагато пізніше ніж ви, почав задавати ці питання, в плані віку.

Коли я почав придивлятися змістовно, що ж там люди пишуть, то волосся дибки стало від того наскільки це все низькоякісно і непрофесійно. Відповідно починав вести бесіди щодо того, кількість добре, але нас цікавить якість - це наше завдання кафедри, саме контролювати якість дотримання стандартів якості. Давайте або підвищується якість або ми будемо з вами прощатися. Формально, у нас така система, якщо Ви надрукували статтю в платному виданні, але воно є в так званих фахових видань країни, то вона з формальної точки зору має такі ж самі права, якби вона друкувалися в безкоштовному найпрестижнішому виданні Інституту соціології, журнал «Соціологія, теорія, методи, маркетинг. З формальної точки зору, всі рівні, чи надрукувалися в віснику якомусь невідомого нікому закладу, чи друкувалися в журналі Академії Наук провідному. Але професійна спільнота для того і є щоб вже здійснювати змістовне оцінювання, що ми робимо. Власне я роблю із колегами відповідальними за наукову роботу, методичну роботу.

С. Ви казали про розробку методичного забезпечення. Які умови, що є причиною такої роботи? Я можу собі уявити, що наприклад нова дисципліна, що створюється, чи перероблюється дисципліна, то необхідне нове методичне забезпечення.

П. Існуюче методичне забезпечення ми регулярно переглядаємо, вносимо модифікації, актуалізуємо, додаємо літературу, якщо виникає потреба, це по-перше. По-друге, навчальні плани в нас постійно вдосконалюються, еволюціонують у позитивному сенсі, ми постійно переглядаємо ці дисципліни. Я думаю ви погодитеся, що намагаємося почути ваш голос, голос студентства і

відповідно більше і більше наповнюємо навчальний план курсами практично зорієнтованими, але не за рахунок теорії. Тобто у нас все збалансовано.

С. Чи є такі великі наукові роботи – монографії, чи щось ще. Можете, будь ласка, розказати які бувають види таких робіт і чи вони обов'язкові чи ні.

П. Власне я пишу монографію. Ну як, почав писати для докторської, то потім вже було багато матеріалу, тому відповідно продовжує писати. Так університет вимагає. Вимагається не тільки університетом, вимагається й акредитаційними вимогами. Певну кількість, умовно кажучи за п'ять років, на десять співробітників, чи на п'ять співробітників, повинна бути одна монографія. Такі вимоги є. Ну не завжди є можливість їх дотримуватися, тому що дійсно дуже багато роботи методичної, оскільки ми все ж таки виходили з принципу і розуміння, що наше головне завдання – запропонувати студентам високоякісний навчальний план, який буде адаптуватися до вимог часу і до вимог студентів. І тому ми їх постійно переробляли. Постійно. Тобто ми створили, я вважаю, непогані з самого початку були плани, але ми дивилися на практику реалізації, дивилися на відгуки стейкхолдерів, на представників ринку праці, на думку студентів і постійно їх змінювали, вдосконалювати. В нас не було такого, що хтось є “священна корова”, от якийсь є член кафедри дуже інтелектуальний і те, що він пропонує, запропонував колись, це є незмінним і ми залишаємо. Ні, навпаки, якщо ти інтелектуальний, то ти повинен бути в перших рядах тих хто змінюється і адаптується. Тому відповідно монографії цей напрям треба посилити. Ми подаємося на гранти тепер активно, тому що якщо мати гранти на дослідження, провести дослідження, відповідно з'являється і матеріал для написання монографії. Я свої монографії писав за кордоном маючи доступ до американських бібліотек і маючи час. Аале знов-таки, це в нас трішечки відстає, тому що ми вирішили запас міцності створити з навчальними планами, з навчальними дисциплінами, їх наповненням, щоб студенти отримували найкращу якість. Тому що воно... Ну можна всі сили кинути на написання монографії, але це буде тільки одна монографія, з однією вузькою проблеми, а методичне забезпечення буде занедбане і відповідно студенти від того

постраждають. Тому що одна монографія не перекриє всього цього масиву, комплексу методичного забезпечення, яке повинно бути.

С. Чи пов'язане написання, наприклад монографії, з освітньою діяльністю, чи вони можуть перетинатися?

П. Безумовно вони повинні перетинатися, тому що це філософія КПІ освітня і ідеологія КПІ, і наша, яку ми поділяємо звісно, що викладання повинно базуватись на передових дослідженнях. Відповідно в нас, і це власне тепер і формальна вимога НАЗЯВО. Раніше був хаос, в старі часи. Наприклад людина - доктор філософських наук, філософ, пише про філософію, а читає соціологію і нікого це нецікаво це неспівпадіння. Натомість тепер кожен викладач повинен продемонструвати що він чи вона і друкується з тематики своїх курсів. Ми завжди на це орієнтувались, НАЗЯВО нещодавно це почав вимагати, відповідно ми тут в гарній формі і в нас хто чим займається науково академічну, той де й викладає. Ну в більшості випадків, тому що зрозуміло, є обмеження у вигляді ресурсів, ми не можемо найняти всіх, кого б ми хотіли найняти. Для самих себе немає грошей.

С. Ми почали про акредитацію розмовляти. Я так розумію, що правила акредитації змінилися. От створили НАЗЯВО і нові умови.

П. Так, радикально змінилися. Ліцензійні умови запроваджуються постановою Кабміну, ну а від них далі йде. Якщо по простому — ліцензія дає вам право набрати студентів, а акредитація дає вам право їх випустити, видати диплом.

С. А як було раніше, до створення цієї комісії акредитаційної?

П. До створення НАЗЯВО, чесно скажу був інакший підхід і дух перевірок. Раніше і тепер також дуже багато бюрократії. І збоку НАЗЯВО, я сподівався, що вони зменшать цей обіг документів і продукування документів — не зменшили, а десь навіть і збільшили. Але все одно все ж таки вони націлені на критичне оцінювання в університеті освітніх програм і це не завжди приємно,

але це корисно. Тому що, знаєте як Ніцше казав: “те що нас не вбиває робить сильнішими”. Вони нас випробовують на міцність, вони підходять з відкрито критичним ставленням до нас. Вони в нас сумніваються, ми повинні довести, що ми є дієздатними. От теперішня філософія НАЗЯВО. Навіть на їхньому звіті вони пишуть “підстав не акредитувати знайдено не було”. Тобто вони не пишуть “були знайдені підстави не акредитувати”, вони пишуть “підстав не акредитувати не було”. Тобто в них пошук негативний. І за теперішніх обставин я змушений з сумом визнати, що такий підхід є багато в чому виправданий, тому що попередні методики акредитації не були ефективними. Власне вони оберталися навколо, знаєте таких зовнішніх атрибутів освітньої діяльності. Треба просто було зібрати купу папірців, подати в Міністерство. Потім Міністерство пропонували експертів, причому університет міг навіть запропонувати когось, ну кого б він хотів бачити в університеті цими експертами, що тепер є абсолютно неможливим. Тепер це знаєте, як у суді, якимось механізмом жеребкування, тобто нам невідомо хто буде експертами доти, доки нам не повідомлять якого до нас спрямовує. Ми на цей процес ніяк не впливаємо. Й відповідно все оберталось навколо товщини цієї справи, але воно дуже мало корелювало із тим, що відбувається в дійсності. Тепер ми бачимо акцент, ну десь це НАЗЯВО навіть з “перегибанием палки” робить, з перехлестом, але вони вимагають обґрунтування особливостей програми, унікальності, її обґрунтованості, хто є стейкхолдерами, яка роль студентів, чи дослухаються до студентів, яка реакція ринку праці, чи власне представники ринків праці залучені до цих стейкхолдерів. З Максимом Неймивомичем? поспілкуєтесь, він же був гарантом освітньої програми і в нього попросіть наш самоаналіз, там розписані всі ті речення на яких ми наголошували, тому відповідно все змінилося і радикально змінилося. І ці зміни були на часі, тому що дуже багато нас закладів і далеко не всі пропонують високоякісну освіту, тому тут треба наводити лад. Тому що, це знаєте, це не пельмені які ви спробували вони вам не сподобалися виплюнули і викинули. З освітою важче розібратися, тому що ви стикаєтеся з людьми старшими за вас, в яких підвішений

язик і вони можуть вводити в оману, розповідаючи якісь казки, майстерно розповідаючи казки, а потім ви з тим дипломом виходите в світ і виявляється що це такі були казки.

С. Я також знаю що є профспілка ну чи щось схоже на профспілку, розкажіть будь ласка про це.

П. Я особисто не вхожу в профспілку, але звісно з профспілками ми співпрацюємо. Є студентські профспілки і є профспілка співробітників. Ну і у будь-якої профспілки завдання — захищати інтереси своїх членів від свавілля з боку адміністрації. Тобто, щоб всі дії адміністрації по відношенню до студентів, співробітників, вони були в рамках закону. Щоб не було зведення якихось особистих рахунків. Якщо хтось звільняється, то людина звільняється за порушення трудового законодавства, за невиконання умов контракту, а не тому що колір її очей не сподобався, наприклад, чи фасон джинсів чи яку вона музику слухає чи за кого вона голосує на виборах. Щоб такого не траплялося тут профспілки стають на захист і перевіряють чи це справедливе звільнення. Ну, тому що людина не ходить на пари, наприклад викладач, або немає методичного забезпечення або наукову роботу не виконав або це якісь особисті рахунки.

С. Ось проходить акредитація, і чи є можливість у разі, якщо є підстави для того, щоб не акредитувати, оскаржити рішення.

П. Формально є, але ну так виглядає вона, що не дуже працює, тому треба проходити акредитацію. Тому що наразі НАЗЯВО таке, заряджене на те, щоб свої рішення, які вони прийняли, відстоювати. В першу чергу негативні рішення, а тому тут треба бути на рівні. І я дивився їхні засідання, можу сказати, що багато з цих рішень виглядає обґрунтованими, тому що вони не акредитують заклади, які називаються університетами, ну але які не виглядають як університети.

Ну, наприклад, заклад ім. Августина Волошина, то там проректор обіймає посади проректора, завкафедри і головбуха. Ну зрозуміло — це профанація. Якщо ви головний бухгалтер у вас ні на що інше не буде часу, тому що головний бухгалтер несе кримінальну та адміністративну відповідальність за свої дії.

Відповідно ви будете цим займатись. А навчальний процес, за нього у в'язницю не саджають, на відміну від бухгалтерських речей. Тому буде займатися бухгалтерією, а не освітою. Їх не акредитували, і так виглядає справедливим. Бо яка оцінка, як завкафедри він же і проректор, це до речі порушення закону про вищу освіту, і він же головний бухгалтер. Він буде баланси зводити, а не про навчальні плани дбати. Бо за навчальні плани, повторюсь, не посадять. А за баланс неправильний і посадити можна.

С. А ось така справа, як пошук викладачів, пошук кадрів. Чи є якийсь підрозділ? Яким чином відбувається пошук та перевірка кандидата на посаду і узгодження, прийняття рішення про набуття посади?

П. Роботодавцем є університет, тобто кожен співробітник підписує контракт з університетом. До професора включно — з першим проректором, здається так, а починаючи з завідувачів кафедр, деканів й інших — з ректором. Але в будь якому випадку, це дві людини, ректор і перший проректор, які представляють університет — мають право підпису, на їх підписи ставиться печатка університетська, й таке інше. Але зрозуміло, що в нас кілька тисяч викладачів і в нас 130 кафедр найрізноманітнішого спрямування — ректор з проректором не можуть шукати кадри на всі кафедри, на всі напрямки, тому відповідно тут основна функція це безумовно завідувачі кафедр, які розуміють цінність якісних кадрів і власне шукають їх на ринку праці, в академічному середовищі, тобто той, хто себе яскраво виказує і тут які критерії. Критерії дуже прості. От наприклад, якщо до мене звертається хтось, хто хотів би працювати на нашій кафедрі, я прошу надати текст дисертації. І після ознайомлення з текстом дисертації, в принципі, все стає зрозумілим чи є сенс спілкуватись з цією людиною далі про перспективи працевлаштування чи немає. Тому що дисертація - це паспорт науковця, там відображені всі навички, якщо вони є або відображена відсутність цих навичок. Найкумедніше скажу вам, що деякі люди, які хотіли у нас працювати, і я просив показати їхню дисертацію, відмовлялися це робити. І відповідно я зі свого боку припиняв з ними спілкуватись, щодо

працевлаштування. Тому що дисертація - це паспорт. Все одно, що ви прийдете працевлаштовуватись і у відділ кадрів у вас попросять паспорт.

С. Я так розумію, що це спосіб неформальний, тобто ви його самі “взяли на озброєння” так би мовити.

П. Ну це західна система, не я її вигадав. Це система американських, британських, ну всіх провідних університетів у розвинутих країнах. Якщо ви подаєтесь на викладацьку роботу, то ви даєте список своїх публікацій і у вас можуть попросити надати зразок ваших академічних текстів або дивляться ваші публікації самотужки шукають, бо тепер все онлайн. І все, тому тут не я вигадав, як то кажуть “не я відкрив цю антарктиду”, це практика розвинутих країн. Далі. Людину можна прийняти, якщо є вакансія або створюється вакансія. Відповідно, зазвичай, коли якась вакансія звільняється, ну хтось пішов на пенсію, звільнився чи ми з людиною розпрощались, то оголошується конкурс на посаду і власне будь хто, з відповідними кваліфікаціями, може брати у ньому участь. І далі ми розглядаємо бажаних, я аналізую їх публікації. Потім ця людина проходить експертну кваліфікаційну комісію, яка оцінює формальні критерії, тобто чи є у людини вища освіта, диплом кандидата наук. Потім людина обговорюється на кафедрі, кафедра рекомендує чи не рекомендує подальше проходження конкурсу. Але це саме рекомендація. Навіть з негативною рекомендацією людина може йти на Вчену раду факультету, якщо це до доцента включно або Вчену раду університету — професор, зав кафедри. І далі Вчена рада приймає рішення чи укласти трудову угоду з такою людиною, але звісно тут думка кафедри має серйозне значення. Якщо кафедра не рекомендує, то шанси невисокі, що з людиною будуть укладені трудові якісь угоди. Тобто важливою роллю є кафедра, яка рекомендує, але її рекомендація дуже багато чого важить, тому що кафедра теж не ворог собі і кафедра хоче найкращих. Якщо хтось долучається, щоб ці нові люди були найкращими, а не найгіршими. Найгіршим им так і говоримо “вибачте, ви не відповідаєте нашим стандартам якості”.

С.

Коли я питав про монографію, то ви згадали про те, щоб створити “запас міцності”, тобто кафедра спрямовує сили на розробку освітнього, методичного забезпечення. І ось ви сказали про вакансії. Так як є вимога певна про професійну діяльність, а час обмежений, то може виникнути рішення є обґрунтованим, логічним, має певну логіку про те, щоб працювати саме над освітніми матеріалами, так? Так як час обмежений, може бути так, що не буде виконана якась інша робота. І ось щодо вакансій, умовно кажучи так, кількість часу, годин, як вона визначається? Ви, як завідувач кафедри, можете бачити, планувати, оцінювати на що кафедра може, здатна виконати роботу, з чим вона може впоратись, а з чим не може. Тут питання ресурсів — яким чином і з ким взаємодіяти?

П. Розумію ваше питання. Тут загальнодержавна і університетська політика, тому тут радше ми можемо пропонувати свої ініціативи на додаток, але базовий рівень, який формується університетом, державою, міністерством освіти, кабміном, ми повинні виконувати. І таких вимог доволі багато, але вони спрямовані на посилення конкурентоспроможності нашої освіти, відповідно це наш обов’язок їх виконувати. Зрозуміло, що в цих рамках у нас є певний люфт для маневру. І якщо ми пояснюємо керівництву, що ми зараз розбудовуємо нові освітні програми, нові навчальні плани, і це наш пріоритет, тому що студент є тут і зараз, їм треба зараз навчатися. Я не можу все кинути і рік присвятити написанню монографії, яка буде покривати 1\50 ваших освітніх потреб. Освітній план він тут і зараз, ми його колективно реалізуємо, а він покриває всі ваші освітні потреби. Ми пояснюємо, що це наш пріоритет, бо ми для студентів в першу чергу, в другу чергу ми для чистої науки. Чиста наука може трішки почекати, а студентів треба забезпечити найкращим матеріалом тут і зараз, щоб потім вони були конкурентними на ринку праці, і наш диплом був для них плюсом, а не мінусом.

С. Але ж тоді виникає проблема, мабуть, університету: є певні вимоги перед університетом і це вже якось повинен приймати рішення керівник.

П. Так, безумовно. Тому керівництво тепер почало ставитись до цього суворіше. Раніше було більш поблажливіше, більше закликів. Тепер чітка адміністративна відповідальність. Наприклад, для того, щоб піти на цю зовнішню акредитацію, ми проходили внутрішню акредитацію. І назовні випускали тих, хто пройшов цю репетицію, що він є дієздатний підрозділ і має високі шанси позитивної акредитації від НАЗЯВО.

Мета: Ознайомлення з фактичним процесом організації діяльності окремого освітньо-наукового підрозділу.

Здобуття інформації в межах двох основних напрямків:

- зміст професійної діяльності працівників кафедри з точки зору університету та виробництва
- досвід роботи працівників кафедри з бюрократичними формами/документами

Зміст професійної діяльності можливо виразити через обов'язки, тимчасові вимоги. Необхідно розглянути

- над чим відбувається діяльність, на об'єкт праці,
- на засоби праці,
- та на ціль праці, тобто на результат.

Можливі питання:

Яку посаду ви займаєте? Якими є ваші професійні обов'язки?

Чи виконуєте ви якусь роботу окрім ваших професійних обов'язків?

«На які документи Ви спираєтесь під час виконання професійних обов'язків. Чи знаходяться вони у вільному доступі?»

Досвід роботи з бюрократичними формами/документами. Необхідно розглянути ієрархію, деперсоніфікацію, власне документи які використовуються в роботі.

Можливі питання:

Чи є документи, які регламентують роботу? Що це за документи?

Виникає питання знову, яку роботу. Я би тут поділив її на науково-дослідну,

навчальну та організаційно-виховну і розглянув би окремо в питаннях-відповідях.

Чи створюєте ви форми документів у своїй роботі? Чи відбувались зміни форм? Чи є у Вас право згідно з наявною в університеті нормативно-правовою базою створення нових видів/форм документів, які б могли бути використаними у внутрішньому документообігу?

Чи є документи які необхідні при набутті посади й стосуються компетенції окрім резюме?

Чи виникали у вас складнощі під час роботи з документами? Як ви їх вирішували?

Чи є розподіл повноважень в роботі кафедри? Чи використовується в роботі кафедри документи, яким чином?